

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ
ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА «ЦЕНТР ДЗЮДО» ГОРОДА ТЮМЕНИ

на 2015 – 2018 г.г.
(новая редакция)

От Работодателя:

Директор МАУ ДО СДЮСШОР
«Центр дзюдо» города Тюмени
С.А. Куприянов
«23» ноября 2016 г.



От Работников:

Селивёрстова Ольга Алексеевна
Селивёрстова
«23» ноября 2016 г.

Принят общим собранием работников МАУ ДО
СДЮСШОР «Центр дзюдо» города Тюмени
протокол от 23.11 2016 г. № 4

Коллективный договор вступает в силу с 30 сентября 2015 года
Дата окончания действия коллективного договора 29 августа 2018 года

г. Тюмень, 2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Специализированной детско-юношеской спортивной школе олимпийского резерва «Центр дзюдо» города Тюмени (далее – Учреждение, Работодатель) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками Учреждения (далее - Работники) и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора Учреждения – Куприянова Сергея Александровича;

Работники в лице представителя, уполномоченного общим собранием работников, - Селивёрстова Ольга Алексеевна.

1.3. Действия настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В течении срока действия Договора (при наступлении условий, требующих дополнений или изменений) стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Принятые сторонами изменения и дополнения, оформляются дополнением к Договору, которое является неотъемлемой его частью.

1.5. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Настоящий Договор заключается сроком на три года с 30 сентября 2015 года по 29 августа 2018 года.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать

положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре указываются условия, определенные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты, льготы и компенсации и другое. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме в соответствии со ст. 72 ТК РФ.

2.5. Объём учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия Работника.

Объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника.

Учебная нагрузка Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим Работникам.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки Работнику в течение учебного времени по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны:

2.6.1. по взаимному согласию сторон;

2.6.2. по инициативе Работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп;

временное увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических Работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических Работников в сторону его снижения, предусмотренного абзацем вторым настоящего пункта, которое устанавливается приказом директора Учреждения.

2.7. Работодатель при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.8. Трудовой договор может быть прекращен по другим основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

обеспечивать условия для повышения квалификации педагогических Работников Учреждения не реже, чем один раз в три года в соответствии с подпунктом 2 пункта 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

в случаях направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим успешное обучение в учреждениях высшего образования при получении ими образования впервые в порядке, предусмотренным ст. 173-176 ТК РФ;

предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, Работникам, получающим второе профессиональное образование за счет внебюджетных средств при их наличии на момент подачи соответствующего заявления.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И ОБЕПЕЧЕНИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников, Работодатель в письменной форме сообщает об этом Работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь к массовому увольнению Работников не позднее, чем за три месяца до его начала в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

4.2. При сокращении численности или штата Работников Учреждения, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют:

лица предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии);

проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

Работники, в семьях которых нет других работников с самостоятельными заработком;

Работники, повышающие свою квалификацию по направлению

Работодателя;

Работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.3. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата в соответствии со ст. 178,180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для педагогических Работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических Работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом. Продолжительность рабочего времени Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников.

5.2. Для административно-управленческого персонала (заместитель директора, главный бухгалтер, начальник отдела по учебно-воспитательной работе) устанавливается ненормированный рабочий день. По распоряжению Работодателя при необходимости эти Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.3. Административно-управленческому персоналу (заместитель директора, главный бухгалтер, начальник отдела по учебно-воспитательной работе), учебно-вспомогательному персоналу (заведующий хозяйством, бухгалтер, юрисконсульт, инспектор по кадрам) и обслуживающему персоналу (водитель автомобиля, плотник) устанавливается пятидневная рабочая неделя с

двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с нормальной продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю.

Режим рабочего времени: начало рабочего дня понедельник – четверг в 9.00, окончание в 18.00, пятница начало в 9.00, окончание в 17.00. В течение рабочего дня устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут в период с 13.00 до 13.48.

5.4. Инструкторам по спорту, спортсменам-инструкторам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю. Инструкторам по спорту режим рабочего времени устанавливается согласно расписанию занятий. Спортсменам-инструкторам режим рабочего времени устанавливается в соответствии с индивидуальным планом занятий.

5.5. Администраторам дежурным, место работы которых определяется местом нахождения Работодателя: 625007, Российская Федерация, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Валерии Гнаровской, д. 1, устанавливается рабочая неделя с выходными днями по графику сменности на 1 ставку:

I смена - с 07.00 до 15.00;

II смена - с 15.00 до 23.00;

перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время.

На период отсутствия третьего сменного работника рабочее время устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным приказом директора учреждения:

с 08.00 до 20.00, один день рабочий, один день выходной.

Администраторам дежурным, место работы которых определяется местом нахождения Работодателя: 625030, Российская Федерация, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Молодогвардейцев, д. 5, устанавливается рабочая неделя по графику сменности на 1 ставку:

с 08.00 до 21.00, перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час в период с 12.00 до 13.00, - два дня рабочих, два дня выходных.

Норма часов при сменном графике работы не может превышать нормальную 40-часовую продолжительность труда в рабочую неделю, установленную законодательством.

Общее количество рабочих часов в месяц не должно превышать допустимую норму в соответствии с трудовым законодательством.

5.6. Инструкторам-методистам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с сокращенной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю. Режим рабочего времени: начало рабочего дня понедельник – четверг в 9.00, окончание в 17.30, в пятницу начало рабочего дня в 9.00, окончание в 16.00. В течение рабочего дня устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут в период с 13.00 до 14.00.

5.7. Тренерам-преподавателям устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в соответствии с расписанием занятий, норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, но не более 36 часов в неделю.

В рабочее время тренера-преподавателя включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями.

Объем учебной нагрузки тренера-преподавателя оговаривается трудовым договором согласно учебному плану. Учебная нагрузка устанавливается с письменного согласия Работника. Режим рабочего времени устанавливается согласно расписанию занятий.

5.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

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

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

для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.9. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

по соглашению между Работником и Работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.10. Работникам, занятым в работе лагеря с дневным пребыванием, режим рабочего времени устанавливается в соответствии с режимом работы конкретной смены лагеря с дневным пребыванием на основании приказа директора Учреждения.

5.11. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.13. При привлечении Работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день для участия в организации и проведения культурных, спортивно - массовых мероприятий, а также в связи с выездом за пределы города для сопровождения детей, участвующих в областных, всероссийских, международных соревнованиях по их желанию предоставляется другой день отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По желанию Работника возможно присоединение таких дней отдыха к отпуску.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым директором Учреждения, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.16. Педагогическим работникам (инструктор-методист, тренер-преподаватель, заместитель директора, начальник отдела по учебно-воспитательной работе), должности которых указаны в подразделе 2 раздела I, 2 номенклатуры должностей, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 (сорок два) календарных дня в соответствии с графиком отпусков на основании Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

5.17. Заместителю директора, главному бухгалтеру, начальнику отдела по учебно-воспитательной работе предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 5 (пять) календарных дней на основании Постановления Администрации г. Тюмени от 11 сентября 2008 г. N 121-пк "О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета города Тюмени"

5.18. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.19. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет за счет внебюджетных средств следующей продолжительностью:

продолжительность работы в Учреждении от 4 (четырёх) до 7 (семи) лет – 2 (два) календарных дня;

продолжительность работы в Учреждении от 7 (семи) до 10 (десяти) лет – 4 (четыре) календарных дня;

продолжительность работы в Учреждении свыше 10 (десяти) лет – 6 (шесть) календарных дней.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет возникает у Работника отработавшего полных 4 (четыре) календарных года с момента трудоустройства.

Определенное количество дней предоставляется в каждом последующем году согласно отработанному времени.

Дни отпуска за выслугу лет могут быть предоставлены Работнику ежегодно, не суммируются и на другой год не переносятся.

5.20. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.

5.21. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - 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 пяти календарных дней.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата и стимулирование труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующей системой, предусмотренной Положением об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва «Центр дзюдо» города Тюмени.

6.2. Заработная плата Работника включает:
базовую (гарантированную) часть заработной платы;
стимулирующую (переменную) часть заработной платы – выплата стимулирующего характера за качество труда. Сумма стимулирующей части заработной платы, подлежащая выплате Работнику, определяется по результатам его работы в указанном месяце с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Работника, которые определены Положением об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва «Центр дзюдо» города Тюмени.

6.3. Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения состоит из должностных окладов и выплат компенсационного характера (в процентном отношении к размеру должностного оклада).

6.4. В Учреждении устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях".

6.5. Должностные оклады тренеров-преподавателей Учреждения, определяются путем умножения базовых должностных окладов тренеров-преподавателей за ставку заработной платы в соответствии с учебной нагрузкой на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ.

6.7. В соответствии со ст. 315, 316 ТК РФ, Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 17 августа 1971 г. N 325/24 "О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Западной Сибири, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения" оплата труда Работников Учреждения осуществляется с применением районного коэффициента 15%.

6.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

6.9. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

6.10. Заработная плата выплачивается в сроки:

15 числа – заработная плата за первую половину месяца, рассчитанная исходя из определенного трудовым договором должностного оклада и фактически отработанного времени;

30 числа - заработная плата за вторую половину месяца, рассчитанная исходя из определенного трудовым договором должностного оклада и фактически отработанного времени, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.11. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.12. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

6.13. Заработная плата Работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

7. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

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

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки 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 за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;

недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих

государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК 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.

7.3. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам Учреждения в размере одного должностного оклада из внебюджетных средств при их наличии на момент подачи соответствующего заявления в следующих случаях:

при регистрации брака впервые;

с юбилейными датами - 50 лет (женщины, мужчины), 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины);

с рождением ребенка;

со смертью супруга (супруги) и близких родственников (родители, усыновители, усыновленные, дети).

Материальная помощь выплачивается на основании заявления Работника и при наличии документов, подтверждающих наступление перечисленных обстоятельств.

8.2. Работодатель приобретает из внебюджетных средств (при их наличии) новогодние подарки для детей Работников Учреждения в возрасте до 14 лет включительно.

9. КОНТРОЛЬ НАД ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на собрании трудового коллектива.

9.3. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

9.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим договором.