

- 1. Общие положения
- 2. Заключение, изменение и расторжение трудового договора
- 3. Трудовой распорядок. Дисциплина труда
- 4. Рабочее время
- 5. Время отдыха
- 6. Оплата и нормирование труда
- 7. Оплата труда
- 8. Гарантии и компенсации
- 9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации
- 10. Защита трудовых интересов
- 11. Заключительные положения

УТВЕРЖДЕН
на профсоюзном собрании
первичной профсоюзной
организации
«23» июня 2016 года

Коллективный договор

государственное автономное учреждение
Калужской области
«Центр постинтернатного сопровождения
«Расправь крылья!»

на период с 23 июня 2016 года
по 23 июня 2019 года

1.1. Настоящий коллективный договор является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и устанавливающим условия труда и соответствия с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: государственное автономное учреждение Калужской области «Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!» (далее - Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Кириллов Ирины Геннадьевны, и работники, в лице представителя первичной профсоюзной организации государственного автономного учреждения «Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!» (далее - Профсоюз), именуемого в дальнейшем «Работники», в лице Габриэловой Елены Владимировны.

1.3. Предметом коллективного договора являются условия труда и его влияние на здоровье работников, а также вопросы охраны труда.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключается в целях обеспечения социальных и трудовых прав работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, обеспечения выполнения требований трудового законодательства. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, складываемые Работниками и Работодателем в лице их представителей. Условия договора, устанавливающие по сравнению с

ГОРОДСКАЯ УПРАВА
(исполнительно-распорядительный орган)
городского округа "Город Калуга"

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР 24-30
27.06.2016.

СПЕЦИАЛИСТ
ПО
ОХРАНЕ
ТРУДА

г. КАЛУГА

(подпись)

Содержание

1. Общие положения
2. Заключение, изменение и расторжение трудового договора
3. Трудовой распорядок. Дисциплина труда
4. Рабочее время
5. Время отдыха
6. Оплата и нормирование труда
7. Охрана труда
8. Гарантии и компенсации
9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации
10. Защита трудовых прав
11. Заключительные положения

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенный между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное автономное учреждение Калужской области «Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!» (далее - Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Кирилук Инны Геннадиевны, и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации государственного автономного учреждения «Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!» (далее- ППО), в лице Гапоновой Елены Владимировны.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с текущим законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей. Условия договора, ухудшающие по сравнению с

действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников – ППО (по согласованию с представительным органом работников).

1.7. Настоящий коллективный трудовой договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны вправе вносить в настоящий коллективный договор дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

2. Заключение, изменение и расторжение трудового договора.

2.1. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя.

2.3. Запрещается отказывать в заключение трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого Работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы

2.4. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.5. При заключении трудового договора предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия должности (на срок до трёх месяцев).

2.6. Возможно заключение срочного трудового договора с работником в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не устанавливается иными нормативно-правовыми актами.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение 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) расторжение 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 организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) утрата доверия Работодателя в отношении сотрудника (в соответствии с ТК РФ);
- 12) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

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

2.9. Не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10, 11 ч.1 ст. 81.

3. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

3.1. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГАУ Калужской области «Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!».

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения работников в соответствии с законодательством РФ.

3.3. Работодатель за высокопрофессиональное выполнение служебных обязанностей, повышение производительности труда, достижение конкретных результатов, новаторство, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе, способствующие эффективной деятельности организации применяет следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- награждение ценными подарками;
- награждение почетной грамотой;
- премирование.

3.4. Решение о поощрении или награждении принимается Работодателем.

3.5. Поощрения оформляются приказом Работодателя и заносятся в трудовую книжку работника в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.6. Дисциплинарные взыскания:

3.6.1. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

3.6.2. Дисциплинарные взыскания налагаются на работников приказом Работодателя в порядке, установленном статьей 193 Трудового кодекса РФ.

3.6.3. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предъявлено, то составляется соответствующий акт.

3.6.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

3.6.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

3.6.6. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

3.6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года его применения Работодателем в установленном порядке.

4. Рабочее время

4.1. Для работников учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

4.2. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме работников стационарного отделения (социальной гостиницы), для которых устанавливается сменный график работы и вводится суммированный учет рабочего времени.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;

- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- 5 часов в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

4.4. Рабочее время:

4.4.1. Время начала работы – в 09.00, время окончания работы – в 17.30;

4.4.2. Для стационарного отделения (социальной гостиницы):
время начала смены – в 9.00, время окончания смены – в 9.00 (следующих суток).

4.5. В учреждении может устанавливаться сокращенное и неполное рабочее время с согласия соответствующего работника, помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ.

4.6. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней и

другое устанавливается правилами внутреннего распорядка с соблюдением трудового законодательства.

4.7. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.8. В случаях производственной необходимости порядок привлечения работника к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5. Время отдыха

5.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

5.2. Работникам предоставляется время для отдыха и питания в соответствии с трудовым законодательством и утвержденным графиком сменности.

5.3. Перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня устанавливается продолжительностью 30 минут (в период с 13.00 до 13.30). В другое время обеденный перерыв использовать не разрешается.

5.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

5.5. Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который утверждается Работодателем 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.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок в случаях, предусмотренными ТК РФ.

5.7. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году.

5.8. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный отпуск с сохранением заработной платы:

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака работника, смерти близких родственников - 3 календарных дня;

- председателю ППО и членам профсоюзного комитета ППО – 3 календарных дня в году.

5.9. 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.

5.11. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.13. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка и иных локальных актах в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6. Оплата труда

6.1. Труд работников оплачивается на основе должностных окладов в соответствии со штатным расписанием, утвержденным Работодателем. Основанием для выплат стимулирующего, компенсационного характера является Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения «Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!»

6.2. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от занимаемой им должности, а также сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

6.3. Минимальный размер оплаты труда работника в Учреждении, отработавшего календарный месяц, норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 10000 рублей и минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» в случае установления свыше 10000 рублей.

6.4. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам выплаты стимулирующего характера к должностным окладам в виде персональной надбавки, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы приказом Учреждения не более чем на квартал.

6.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере от 50% до 100% от основного оклада или совмещаемого оклада дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.6. Работникам, работающим в ночные смены, каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов).

За каждый час работы в ночную смену размер доплаты составляет 50% часовой тарифной ставки, которая рассчитывается путем деления должностного оклада на среднее количество часов в месяце за год.

6.7. Работникам со сменным режимом работы согласно графиков сменности сверхурочная работа оплачивается с учетом повышающих коэффициентов на часовую тарифную ставку, которая рассчитывается путем деления должностного оклада на среднее количество часов в месяце за год:

- первые 2 часа — 1,5;
- последующие часы — 2.

Сверхурочной признается работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной смены, а также работа сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период - год.

В праздничные дни повышающие коэффициенты за сверхурочную работу не применяются.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение 2 дней подряд или 120 часов в год (согласно ст. 99 ТК РФ).

6.8. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда по заявлению сотрудника Работодатель вправе выплатить материальную помощь на основании Положения о выплате материальной помощи.

6.9. Заработная плата выплачивается Работодателем два раза в месяц:

20 числа каждого месяца за первую половину месяца и 5 числа месяца, следующего за отчетным, сумма заработной платы за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.10. Заработная плата выплачивается Работодателем путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников, открытые в учреждении банка.

6.11. Перечисление заработной платы на банковские карты с согласия работника производится в целях оперативной выплаты заработной платы. Банковская карта оформляется работникам за счет средств Работодателя на основании договора о выдаче и обслуживании банковских карт для сотрудников учреждения. Договор банковского счета заключается Работодателем в интересах работника.

6.12. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и иных выплат причитающихся работнику, несут ответственность, предусмотренную статьей 236 ТК РФ и федеральными законами. Размер компенсации за задержку выплаты заработной платы составляет не менее 1/300 ставки рефинансирования.

6.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней против установленных настоящим Договором работник имеет право, известив в письменной форме Работодателя, приостановить работу до выплаты задержанной суммы, с оплатой за эти дни как за простой по вине Работодателя, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, на период нахождения в командировке и т.д. исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на среднемесячное число календарных дней.

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении на основании Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения «Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!», независимо от источников этих выплат. В расчет среднего заработка не включены выплаты, которые произведены не за труд, в том числе:

- материальная помощь;
- единовременная поощрительная выплата;

- доплата отдельным категориям работников.

Не участвуют в расчете среднего заработка социальные и другие выплаты, не связанные с трудовой деятельностью работника (оплата питания, проезда, обучения и т.д.).

Из расчета исключаются суммы, выплаченные за время, когда человек не работал, но за ним сохранялся заработок (отпускные, больничные, оплата выходных по уходу за ребенком-инвалидом, командировки и т.д.).

6.15. При направлении Работодателем в служебную командировку работника ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в соответствии со ст. 167, ст. 168 ТК РФ.

Расходы на проезд возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным проездными документами, по следующим нормам:

воздушным транспортом - по тарифу экономического класса;

морским и речным транспортом - по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в четырехместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;

железнодорожным транспортом - в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагону экономического класса, с четырехместными купе категории "К" или в вагоне категории "С" с местами для сидения.

Расходы по найму жилого помещения по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера гостиницы;

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), выплачиваются в размере 100 рублей за каждый день нахождения в командировке.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность вернуться к месту постоянного жительства, дополнительные расходы (суточные) не выплачиваются.

7. Охрана труда

7.1. Организация работы по охране труда в учреждении проводится в строгом соответствии с законодательством РФ.

7.2. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде,

режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения Работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

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

7.6. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению Работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах.

7.7. Работодатель обязан обеспечить:

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников, 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

- 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;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований),

обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и 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;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа для принятия локальных нормативных актов.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при направлении в служебные командировки;

- при переезде на работу в другую местность;

- при исполнении государственных и общественных обязанностей;

- при совмещении работы с первичным получением высшего профессионального образования согласно занимаемой должности;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в некоторых случаях при прекращении трудового договора;

- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет Работодателя.

8.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников

организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

8.4. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

8.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

8.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

8.7. Работодатель выплачивает иные компенсации в предусмотренных законодательством РФ случаях.

9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

9.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель.

9.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в учреждении, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

9.3. Работникам, проходящим плановую профессиональную подготовку, Работодатель создаёт необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

9.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (по согласованию с Работодателем).

9.5. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

9.6. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы

9.6.1. Ученический договор с Работником данной организации является дополнительным к трудовому договору

9.6.2. Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

9.6.3. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с Работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

9.6.4. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанной с прохождением учебы.

9.6.5. На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

10. Защита трудовых прав

10.1. Работники могут защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законодательством РФ.

10.2. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

10.3. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив Работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя Работодателя в письменной форме, 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права

10.4. Индивидуальным трудовым спором признается спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.

10.5. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

10.5.1. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) Работодателя из равного числа представителей работников и Работодателя.

10.5.2. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

10.5.3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

10.5.4. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

10.5.5. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

10.5.6. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

10.5.7. В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

10.5.8. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение десяти рабочих дней после его подписания.

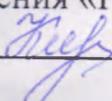
11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

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

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

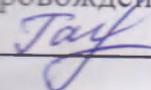
От Работодателя:

Директор ГАУ КО «Центр постинтернатного
сопровождения «Расправь крылья!»

 Кирилюк И.Г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГАУ КО «Центр постинтернатного
сопровождения «Расправь крылья!»

 Гапонова Е.В.

В настоящем экземпляре коллективного договора
прошито, пронумеровано и скреплено гербовой
печатью 18 (восемнадцать) листов.

Ведущий специалист по кадрам / З.В.Каревская/

