

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения

Самарской области

«Тольяттинский социальный приют для детей и подростков

«Дельфин»

на 2014-2016 г.г.

Принят на общем собрании
работников «20» ноября 2013г.
протокол № 8

445051 Самарская область,
г. Тольятти, ул. Маршала Жукова, 20
Директор ГКУ СО «Тольяттинский социальный
приют «Дельфин»
Лященко Светлана Михайловна
тел.34-50-95
Председатель Совета трудового коллектива
ГКУ СО «Тольяттинский социальный приют
«Дельфин»
Кузнецова Татьяна Анатольевна
тел. 34-90-43
Численность работников 93
Код ОКВЭД 85.31
Код ОКФС 13

г.о. ТОЛЬЯТТИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАН в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области
<u>21</u> <u>ноября</u> <u>13</u> г. Регистрационный № <u>93</u>
г.о. Тольятти, ул. Белорусская, 33 тел. (848-2) 63-70-62
Подпись <u>Сорокина</u>

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – Государственное казенное учреждение Самарской области «Тольяттинский социальный приют для детей и подростков «Дельфин», сокращенное наименование - ГКУ СО «Тольяттинский социальный приют «Дельфин», (далее по тексту - Учреждение), в лице директора Лященко Светланы Михайловны, действующего на основании Устава, и работники Учреждения, интересы которых представляет Совет трудового коллектива, в лице председателя Кузнецовой Татьяны Анатольевны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Работники Учреждения уполномочили представлять их интересы при разработке, заключении и внесении изменений в коллективный договор, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, вопросов оплаты труда, охраны труда, занятости, повышения квалификации работников и др. председателя Совета трудового коллектива Кузнецову Т.А.

1.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяется трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

1.7. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

равноправие сторон;

уважение и учет интересов сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

полномочность представителей сторон;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

обязательность выполнения условий коллективного договора;

контроль за выполнением принятого коллективного договора;

ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.8. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению Учреждения.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2014 года и действует 3 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. Трудовые отношения, гарантии занятости

2.1. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по

инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии (ст. 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.5. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

2.6. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с наиболее высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- работники, проработавшие в Учреждении более 10 лет;
- многодетные матери (отцы).

2.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников организации работники Учреждения предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения (ст. 261 ТК РФ).

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной за-

конный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ).

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в Учреждении после увольнения в течение года.

2.12. Работодатель обязуется при необходимости проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, в учебных центрах или в образовательных учреждениях.

2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 рабочий день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время и время отдыха работников Учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору), графиками работы.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается:

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одно-

го месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Особенности рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей утверждены Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 20 августа 2004 года № 15.

Водителям автомобилей, труд которых непосредственно связан с управлением транспортным средством, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (статья 329 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 19.01.2008 № 16).

3.3. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

В случаях, когда по условиям выполняемой работы в Учреждении не может быть соблюдена установленная законодательством ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, применяется суммированный учет рабочего времени в соответствии со ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации. В данном случае учетный период не может превышать один год.

3.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам может производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.6. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей компенсации в денежном выражении. Размер компенсации устанавливается Положением об оплате труда (приложение № 2 к коллективному договору).

3.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.8. Время перерыва на обед не входит в рабочее время.

Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.9. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

3.10. Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»).

3.11. Педагогу-психологу, социальному педагогу, старшему воспитателю, воспитателю, инструктору по физической культуре, инструктору по труду, методисту, музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 01.20.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

3.12. Работникам с ненормированным рабочим днём устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приложением № 5 к настоящему коллективному договору.

3.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с приложением № 6 к настоящему коллективному договору.

3.14. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 (шести) месяцев непрерывной работы в Учреждении.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором Учреждения по согласованию с представителем работников не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.15. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

3.17. 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:

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 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.18. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска на основании медицинского заключения, выданного в установленном порядке, и их личному заявлению.

3.19. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 10.12.2008 г. № 493 «Об оплате труда работников государственных

учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области» и Положением об оплате труда работников (Приложение № 2 настоящего коллективного договора).

4.2. Заработная плата работников Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. Порядок и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера определен в Положении об оплате труда работников (Приложение № 2 к коллективному договору).

4.3. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

4.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: за первую половину месяца - 21 числа текущего месяца, окончательный расчет – 6 числа месяца, следующего за расчетным месяцем, путем перечисления на личные банковские карточки работников.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч.2 ст.142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.6. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.9. Работникам выплачивается материальная помощь, условия и порядок выплаты которой определен в разделе 6 Положения об оплате труда.

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

В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного места жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

5. Условия и охрана труда

5.1. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

5.2. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

5.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.4. Работодатель обязуется обеспечить:

5.4.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

5.4.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

5.4.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5.4.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.4.5. 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;

5.4.6. 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;

5.4.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

5.4.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.9. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

5.4.10. 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);

5.4.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

5.4.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5.4.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

5.4.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

5.4.15. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.4.16. 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;

5.4.17. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхо-

вания 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;

5.4.18. 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 Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;

5.4.19. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.4.20. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

5.4.21. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

5.4.22. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.5. Стороны пришли к соглашению создать комитет (комиссию) по охране. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и полномочные представители трудового коллектива. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

6. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение коллективного договора

6.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, а также органами по труду.

6.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока дейст-

вия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

6.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

6.4. Стороны обязуются отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива 1 раз в год.

6.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

6.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

7. Гарантированность деятельности представительного органа работников

7.1. Работодатель представляет Совету трудового коллектива бесплатно на территории Учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, средствами связи, уборкой и охраной для работы Совета, а также для проведения собраний работников.

7.2. Работники, входящие в состав Совета трудового коллектива, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения текущих общественных обязанностей.

7.3. Совет трудового коллектива имеет право на бесплатную достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязан предоставлять такую информацию председателю Совета трудового коллектива в согласованные сторонами сроки.


7.4. Совет трудового коллектива пользуется правом на представительства интересов персонала при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультации по этим вопросам и защиты своих интересов представителей представительного органа работников.

7.5. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством РФ.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников ГКУ СО «Тольяттинский социальный приют «Дельфин».
3. Положение о премировании работников ГКУ СО «Тольяттинский социальный приют «Дельфин».
4. Положение об оплате труда за интенсивность и напряженность работы работников ГКУ СО «Тольяттинский социальный приют «Дельфин».
5. Положение о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.
6. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, занятость в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
7. Положение о порядке обработки персональных данных работников в ГКУ СО «Тольяттинский социальный приют «Дельфин».
8. Соглашение по охране труда на 2014-2016 годы.
9. Перечень профессий и должностей работников ГКУ СО «Тольяттинский социальный приют «Дельфин», имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
10. Перечень профессий и должностей работников ГКУ СО «Тольяттинский социальный приют «Дельфин», имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств.
11. Декретированные лица ГКУ СО «Тольяттинский социальный приют «Дельфин», подлежащие периодическому медосмотру.
12. Выписка из протокола общего собрания работников ГКУ СО «Тольяттинский социальный приют «Дельфин».

Председатель
Совета трудового коллектива


Т.А.Кузнецова
«20» ноября 2013 г.

Директор
ГКУ СО «Тольяттинский социальный приют «Дельфин»


С.М. Лященко
«20» ноября 2013 г.

