

УТВЕРЖДАЮ.
Председатель совета трудового
коллектива АСУСОН ТО
«Истошинский дом–интернат
для престарелых и инвалидов»

_____ Раскошный Ю.И.
«___» _____ 2016 года.

УТВЕРЖДАЮ.
Директор АСУСОНТО
«Истошинский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»

_____ Терешина Н.А.
«___» _____ 2016 года.

**Коллективный договор
между администрацией Автономного
стационарного учреждения социальной обслуживания
населения Тюменской области «Истошинский дом-
интернат для престарелых и инвалидов» и
работниками учреждения.**

627443, Тюменская область,
Бердюжский район,
с.Истошино.

Принят на общем собрании
работников АСУСОНТО
«Истошинский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»
Протокол собрания № _____
От «___» _____ 2016г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в автономном стационарном учреждении социального обслуживания населения «Истошинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель, в лице директора автономного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Истошинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Терешиной Натальи Анатольевны

и работники учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива - Раскошного Юрия Ивановича.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке,

установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.4. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует по «08» февраля 2019 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.5. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего коллективного договора, а так же «Положения о системе оплаты труда, премировании и материальном стимулировании работников «АСУСОН ТО Истошинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», являющегося неотъемлемой частью настоящего договора.

2.2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников закреплены в ст.130 ТК РФ.

2.3. Оплата труда работников производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

2.4. Оплата труда работников производится на основании трудового договора заключенного между ним и работодателем.

2.5. Согласно ст.144 ТК РФ, система стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) устанавливаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива. Виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера определяется в размерах не более пределов фонда оплаты труда.

2.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 21 числа – за первую половину месяца, 6 числа – окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты заработной платы с нерабочим праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.7. Заработная плата выплачивается работнику путем безналичного перечисления на пластиковую карту Сберегательного банка, а при отсутствии пластиковой карты – наличными в кассе учреждения.

2.8. В учреждении устанавливаются следующие доплаты:

2.8.1. За особые условия труда всем работникам учреждения выплачивается надбавка в размере 15% от должностного оклада.

2.8.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата в размере 4% к окладу:

- главному бухгалтеру;
- старшей медицинской сестре;
- фельдшеру;
- медицинской сестре (брату) палатной;
- медицинской сестре;
- юрисконсульту;
- социальному работнику;
- уборщице производственных и служебных помещений;
- водителю автомобиля;
- слесарю-сантехнику;
- технику-электрику;
- слесарю по эксплуатации и ремонту газового оборудования;
- кастелянше;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды;
- оператору котельной;
- кладовщику;
- повару;
- кухонному рабочему;
- трактористу;
- подсобному рабочему

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

2.10. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются по форме (приложение №1) в день выдачи заработной платы в бухгалтерии учреждения под роспись в журнале регистрации расчетных листков.

2.11. При совмещении профессии (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 10% должностного оклада.

2.12. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования проводятся в рабочее время.

2.13. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии с табелем учёта рабочего времени, в котором отражены фактические часы работы, в том числе и в ночное

время и утвержденному графику сменности автономного учреждения на текущий месяц. Ночным временем считается время с 22:00 часов до 6:00 часов. Размер доплаты за работу в ночное время работникам учреждения производится за каждый час работы в ночное время и составляет 50 % часовой ставки, рассчитанной от должностного оклада работника.

2.14. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с утвержденным графиком сменности автономного учреждения на текущий месяц или на основании приказа автономного учреждения «О работе в выходные и нерабочие праздничные дни» в размере не менее чем в двойной дневной или часовой тарифной ставки в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.15. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренной ст. 139 ТК РФ, установлен единый порядок её исчисления. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного указанной статьей, определяется Правительством РФ с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию трудовых отношений. При исчислении среднего заработка учитываются все виды премий из Фонда оплаты труда, кроме единовременных социальных выплат, премий к юбилейным и праздничным датам, профессиональному празднику, материальной помощи.

Средний заработок для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет определяется исходя из заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, непосредственно предшествующих году наступления страхового случая.

2.16. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.18. 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 кроме случаев предусмотренных законодательством. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (в соответствии с п. 3.9 Московского трехстороннего соглашения на 2011 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей в Москве — не ниже одной двухсотой) от не выплаченных 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.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 2 месяцев. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условиям её выполнения, а также в отдельных

- случаях, предусмотренных законодательством (ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации) – по соглашению сторон.
- 3.2. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.
- 3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.
- 3.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.
- 3.5. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.
- 3.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.

- 4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Совета трудового коллектива.
- 4.2. Работодатель и Совета трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией организации, сокращением штатной численности.
- 4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять на Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

- 4.4. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.
- 4.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время, не менее двух часов в неделю, для поиска места работы с сохранением среднего заработка.
- 4.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение на предприятие и занятие открывшейся вакансии.
- 4.7. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя Совета трудового коллектива.
- 5.2. В учреждении устанавливается:
- 36 - часовая рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности с выплатой заработной платы, что и при полной продолжительности еженедельной работы
 - 40 - часовая рабочая неделя для мужчин
- 5.3. В учреждении применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение совета трудового коллектива. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие. Указанные графики утверждаются Работодателем. Список должностей, для которых применяется сменная работа, является Приложение №4 к настоящему трудовому договору.
- 5.4. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- 5.5. Выходные дни предоставляются работникам (за исключением работников, работающих по графикам сменности) в следующем порядке: каждая суббота, каждое воскресенье.
- Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.
- 5.6. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
 - донорам - 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

5.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, за исключением работников, работающих по графикам сменности.

5.8. Перерывы для отдыха и питания урегулированы в Правилах внутреннего распорядка.

5.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью **28 календарных дней**

5.10. Отдельным категория работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- машинист по стирке и ремонту спецодежды – 6 рабочих дней;
- повар – 6 рабочих дней;
- медицинская сестра диетическая – 12 рабочих дней;
- тракторист – 6 рабочих дней
- фельдшер, старшая медицинская сестра, палатная медицинская сестра (брат), медицинская сестра, массажист, инструктор ЛФК, социальный работник – 7 календарных дней

5.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- матери, имеющие двух и более детей в возрасте 18 лет.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

5.13. 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. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работники имеют право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством российской Федерации (Статья 128 ТК РФ):

- а) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;
- б) участникам ВОВ и лицам, приравненным к ним – до 35 календарных дней
- в) работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по соглашению) представителя Совета трудового коллектива

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда в сроки, установленные законодательством.

6.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

6.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. (Приложение №2)

6.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

6.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.2. Работники обязаны:

6.2.1 Соблюдать требования охраны труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. 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;

6.2.4. 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;

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

7.1. Работодатель обязуется заключить договор страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.2. Работодатель обязуется совместно с Советом трудового коллектива проводить учет нуждающихся в жилье, в соответствии с жилищным законодательством.

7.3. Работодатель осуществляет следующие меры социальной поддержки.

7.3.1. доставка работников к месту работы и обратно транспортом учреждения (если расстояние составляет 3 и более км)

7.3.2. предоставление работникам горячего питания, за плату по фактически сложившейся себестоимости

7.3.3. единовременные выплаты выдаются при наличии средств по ФОТ в следующих случаях:

- в связи с выходом на пенсию от 1000руб максимальным размером не ограничена.

- при вступлении сотрудника в брак до 1000 рублей.

- при рождении ребенка в семье сотрудника до 2000 рублей

- в связи с похоронами близких родственников (родители, супруги, дети) до 2000 рублей.

- Работникам, пострадавшим от стихийного бедствия (пожар, наводнение, разряд молнии) до 5000 тысяч рублей.

- на подарки неработающим пенсионерам учреждения к 8 Марта, 23 февраля, дню Пожилого человека в размере до 300 рублей

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

9.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения трудового договора, содействовать реализации их прав, основанном на коллективном договоре.

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

Стороны ежегодно (один раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

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