

Представитель работодателя:
Директор Кусинского областного
реабилитационного центра

Представитель работников:
Председатель Совета трудового коллектива

(подпись) (инициалы, фамилия)
«__» _____ 2015 г.

(подпись) (инициалы, фамилия)
«__» _____ 2015 г.

Коллективный договор ГУ СО «Кусинский областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» на 2015 – 2017 годы

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Государственного учреждения социального обслуживания «Кусинский областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее по тексту – Центр, Кусинский областной реабилитационный центр, учреждение), в лице Председателя Совета трудового коллектива Кусинского областного реабилитационного центра Аксёновой Ирины Юрьевны, действующего на основании Положения о представительном органе работников и протокола собрания работников Центра;

- работодатель, в лице директора Кусинского областного реабилитационного центра Валерия Борисовича Огурцова, (именуемый далее – Работодатель), действующего на основании Устава и Приказа о назначении.

1.2. Коллективный договор (далее по тексту - КД) разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), субъектов РФ, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

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, определенным Сторонами.

1.4. Совет трудового коллектива (именуемый далее – СТК), действующий на основании Положения о представительном органе работников Кусинского областного реабилитационного центра, является полномочным представительным органом работников Центра, защищающим

их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

1.5. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих, трудовые профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Центра, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Кусинского областного реабилитационного центра.

1.6. Настоящий КД вступает в силу с «12» января 2015 г., и действует по «31» декабря 2017 г. Стороны имеют право продлевать КД на срок не более 3-х лет, согласно ст. 43 ТК РФ.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.8. Положения настоящего КД в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Советом трудового коллектива и работниками учреждения.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Советом трудового коллектива.

2.2. Трудовые отношения в учреждении, строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует совет трудового коллектива, о возможном расторжении трудового договора с работником не позднее, чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.7. Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.8. При сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- несовершеннолетних работников.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.9. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.10. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

2.11. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации - предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.12. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.13. При принятии решения, о ликвидации учреждения или решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщает в письменной форме органам службы занятости и Совету трудового коллектива информацию о возможных массовых сокращениях и увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Массовым признается увольнение работников в соответствии с критериями, определенными пунктом 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного постановлением Совета Министров Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками сменности, составленными и утвержденными Работодателем с учетом мнения СТК.

3.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.3. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

3.4. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, утвержденных Работодателем с учетом мнения СТК.

3.5. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.6. Постовые медсестры, санитарные работники, официантки, повара, операторы котельной, сторожа, водители имеют особый режим рабочего времени, о котором говорится в правилах внутреннего трудового распорядка Кусинского областного реабилитационного центра, утвержденных Директором Центра с учетом мнения Совета трудового коллектива.

3.7. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для педагогических работников, устанавливается учебной нагрузкой (тарификацией) педагогических работников на учебный год, расписанием уроков в соответствии с областным базисным учебным планом для специальных (коррекционных) учреждений (I-VIII вида), графиком работы.

3.8. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.9. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.10. Работникам, работающим в режиме суммированного рабочего времени, часы переработки компенсируются за учетный период, предоставлением дополнительного времени отдыха, или денежной компенсацией.

3.11. Суммированный учет рабочего времени (учетный период):

- работники, непосредственно связанные с управлением транспортными средствами (водители) – 1 месяц;

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца;

- остальные категории работников - один год.

3.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

3.13. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством. Работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;
- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет;
- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве (одного, двух дней) в месяц.

3.14. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

3.15. Помимо ежегодного оплачиваемого основного отпуска работникам учреждения предоставляются отпуска без сохранения средней заработной платы:

- в связи с вступлением в брак – 3 календарных дня;
- свадьбой детей – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс - 1 день (1 сентября).

Раздел 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

4.1. Оплата труда работников учреждения производится по системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам Кусинского областного реабилитационного центра устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), установленную постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда по

занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим КД, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.5.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда;

4.5.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в порядке и размерах определенным Законодательством РФ;

4.5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в виде:

- доплаты за выполнение работ различной квалификации;
- доплаты за разъездной характер работы;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня и до 6 часов следующего дня) производится работнику за каждый час работы в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты расширение зон обслуживания;
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

4.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим коллективным договором, положением об оплате труда работников Кусинского областного реабилитационного центра утвержденном приказом Работодателя по согласованию с Министерством социальных отношений Челябинской области, Советом трудового коллектива, соглашениями, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

4.8. Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального [закона](#) от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

4.9. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.9.1. Выплаты за интенсивность работы - выполнение внеплановых разовых, срочных и неотложных работ, организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

4.9.2. Выплаты за высокие результаты работы: выплачивается при награждении работника государственной наградой или ведомственным знаком отличия в труде в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти;

4.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаются работникам за:

- высокое качество выполненной работы с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

- соблюдение сроков, регламентов, стандартов;

- подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности областного учреждения.

4.9.3.1. Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам количественной оценки показателей эффективности труда работников Центра (согласно Положению об оплате труда работников Кусинского областного реабилитационного центра, и перечню оценочных критериев стимулирования работников, применяемых при установлении выплаты за качество выполняемых работ, утвержденному директором Центра и согласованному с Советом трудового коллектива).

4.9.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

4.9.5. Премияльные выплаты, устанавливаются согласно Положению об оплате труда работников Кусинского областного реабилитационного центра.

4.9.5.1. Размер премии определяется с учетом экономии фонда оплаты труда учреждения за период выплаты и устанавливается локальным актом учреждения.

4.9.6. Выплаты, учитывающие особенности деятельности областного государственного учреждения и отдельных категорий работников:

4.9.6.1. надбавка за дополнительную работу педагогическим работникам учреждения:

- за выполнение функций классного руководителя;

- надбавка за проверку письменных работ;
- надбавка за заведование учебными кабинетами, мастерскими;
- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- за квалификационную категорию, устанавливается на период установления квалификационной категории;

4.10. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим коллективным договором, соглашениями, положением об оплате труда работников Кусинского областного реабилитационного центра утвержденном приказом Работодателя по согласованию с Министерством социальных отношений Челябинской области, Советом трудового коллектива, трудовыми договорами с учетом показателей и оценочных критериев эффективности труда работников, с учетом мнения Совета трудового коллектива в пределах фонда оплаты труда.

4.11. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.12. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

4.13. Показатели оценки сложности руководства учреждением устанавливаются Министерством социальных отношений Челябинской области.

4.14. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этих учреждений.

4.15. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 20 числа;
- за вторую половину месяца 6 числа, следующего месяца.

4.16. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам учреждения выплачивается в те же сроки.

4.17. Плановый размер аванса устанавливать из расчета не менее 25 % среднего месячного заработка работников, внеплановый аванс выдавать работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы по договоренности.

4.18. Работодатель обязуется:

- совместно с Советом трудового коллектива определить условия введения и пересмотра норм труда (норм выработки, времени, обслуживания), не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

- обеспечить организационно-технические условия, необходимые для выполнения работниками должностных обязанностей;

- численность штата учреждения определять в соответствии с нормативами работников, утвержденными Министерством социальных отношений Челябинской области.

4.19. Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

Раздел 5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Работодатель по обеспечению безопасных условий и охраны труда обязан обеспечить:

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

- 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;

- 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 Центра согласно приказа Работодателя.

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном [порядке](#) обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим [законодательством](#) о специальной оценке условий 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, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, 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, обязательных психиатрических освидетельствований;

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

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

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) 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;

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

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

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Совета трудового коллектива или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном [ст. 372](#) Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

5.2. Работники в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

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

5.3. Каждый работник в условиях, отвечающих требованиям охраны труда 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;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 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, совету трудового коллектива 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 в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.4. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется – ФЗ О специальной оценке условий труда) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.5. В случае если до дня вступления в силу ФЗ О специальной оценке условий труда в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением: внеплановой специальной оценки условий труда.

5.5.1. Внеплановая специальная оценка условий труда, должна проводиться в следующих случаях:

5.5.1.1. ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

5.5.1.2. получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона;

5.5.1.3. изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5.5.1.4. изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5.5.1.5. изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5.5.1.6. произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

5.5.1.7. наличие мотивированных предложений совета трудового коллектива о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.1.3. В соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;

6.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины учреждения, и при профессиональном заболевании);

6.1.5. Обеспечить выделение денежных средств на оснащение здравпункта оборудованием, приобретение лекарственных препаратов для оказания первой медицинской помощи работникам.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Для работников, занятых на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, определить места для приема пищи;

6.2.2. Работникам отделения комплексной реабилитации Кусинского областного реабилитационного центра «Черемушки» обеспечивать бесплатно доставку служебным транспортом к месту работы и обратно.

6.2.3. Материальная помощь работникам учреждения осуществляется в пределах экономии фонда оплаты труда в соответствии с положением об оказании материальной помощи работникам Кусинского областного реабилитационного центра.

Раздел 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

7.1. Совет трудового коллектива обязуется:

7.1.1. Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

7.1.2. Способствовать контролю за состоянием условий охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда;

7.1.3. Представительствовать от имени работников членов СТК (при наделении его полномочиями - от имени всех работников учреждения) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

7.1.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

7.1.5. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране

труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Советом трудового коллектива;

7.1.6. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД;

7.1.7. Представлять интересы членов СТК при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

7.1.8. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

7.1.9. Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране Труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей СТК;

7.1.10. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

7.1.11. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в учреждении, добиваться устранения выявленных нарушений;

7.1.12. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

7.1.13. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения;

7.1.14. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников учреждения;

7.1.15. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам - возникшим при заключении КД;

7.1.16. Требовать, в том числе через вышестоящие органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД;

7.1.17. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов Совета трудового коллектива, гарантированные законодательством о труде, настоящим КД, в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.1.18. Представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами СТК, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.1.19. Представлять интересы пострадавших работников - членов Совета трудового коллектива при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.1.20. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

7.1.21. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, (а также семье погибшего кормильца), получившим

профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.1.22. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия, неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы.

7.1.23. Контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия;

7.1.24. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;

7.1.25. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 269 ТК РФ);

7.1.26. Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование;

7.1.27. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в пенсионный фонд, фонды медицинского и социального страхования;

7.1.28. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

7.1.29. Не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения Работодателем.

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

8.1. Работодатель и СТК строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что Совет трудового коллектива является полномочным представителем работников (ст. 29 ТК РФ) по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников,
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель, должностные лица учреждения оказывают содействие Совету трудового коллектива в их деятельности.

Работодатель рассматривает заявление СТК о нарушении руководителем структурного подразделения Центра, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы Трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в Совет трудового коллектива.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, Работодатель вправе применить к руководителю структурного подразделения учреждения, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения;

8.4. Работодатель включает представителей СТК в коллегиальные органы управления учреждения в соответствии со ст. 52 ТК РФ;

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности СТК, работодатель обязуется:

8.5.1. Не препятствовать уполномоченным представителям СТК посещать рабочие места, на которых работают члены Совета трудового коллектива, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

8.5.2. Предоставлять СТК по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения;

8.5.3. Обеспечивать участие представителей СТК в рассмотрении Работодателем жалоб и заявлений работников - членов СТК, а также работников, не являющихся членами СТК.

8.5.4. Безвозмездно предоставлять Совету трудового коллектива помещения, как для работы самого совета, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются работодателем;

8.6. Работодатель обязан учитывать мнение Совета Трудового коллектива при следующих случаях:

8.6.1. Установления порядка проведения аттестации несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.81 ТК РФ);

8.6.2. Установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

8.6.3. Составления графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

8.6.4. Разделения рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);

8.6.5. Определения системы оплаты труда в учреждении (ст.135 ТК РФ);

8.6.6. Согласования положения об оплате труда работников учреждения;

8.6.6. Утверждения формы расчетного листка, используемого при выплате заработной платы (ст. 136 ТК РФ);

8.6.7. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);

8.6.8. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;

8.6.9. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

8.6.10. Принятия локальных актов, которые вводят, заменяют и пересматривают нормы труда (ст.162 ТК РФ);

8.6.11. Утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

8.6.12. Привлечения работника к дисциплинарному взысканию (ст. 193 ТК РФ);

8.6.13. Определения форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);

8.6.14. Установления норм бесплатной выдачи спецодежды и спец.обуви (ст.221 ТК РФ);

8.6.15. Расследования несчастного случая на производстве (ст.229 ТК РФ);

8.7. Работники, избранные в Совет трудового коллектива, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия Совета трудового коллектива, членами которого они являются.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами, но труду.

9.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей работодателя и Совета трудового коллектива об итогах проверок и принятых мерах.

9.4. Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) работников. С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

9.5. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются работодателем.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания. Для этого он должен быть

соответствующим образом размножен.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Центра, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в Администрацию Кусинского муниципального района Челябинской области.

Директор

В.Б.Огурцов

Председатель СТК

И.Ю. Аксенова

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников ГУ СО «Кусинский областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»;
3. Положение о материальной помощи;
4. Приказ о назначении Директора;
5. Положение о представительном органе работников ГУ СО «Кусинский областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»;
6. Трудовой договор (образец);
7. Протокол собрания работников ГУ СО «Кусинский областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями».

Директор

В.Б.Огурцов

Председатель СТК

И.Ю. Аксенова