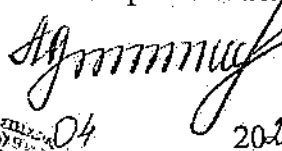



Представитель работодателя:
Директор
Государственного областного бюджетного
учреждения социального обслуживания
населения «Социальный приют для детей и
подростков «Берегиня» Кольского района»

 А.В. Андреева

04 2020 года

Представитель работников:
Председатель Совета трудового коллектива
Государственного областного бюджетного
учреждения социального обслуживания
населения «Социальный приют для детей и
подростков «Берегиня» Кольского района»

 А.А. Перекрасова

«20» 04 2020 года



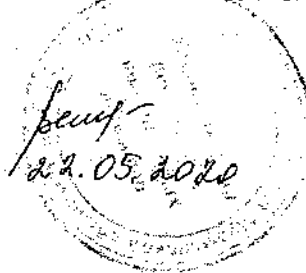
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного областного бюджетного учреждения
социального обслуживания населения «Социальный приют для
детей и подростков «Берегиня» Кольского района»

на 01.05.2020 – 30.04.2023гг.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 76/2020 от 22.05.2020



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) с последующими изменениями и дополнениями к нему и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора (далее – Договор), являются:

□ Государственное областное бюджетное учреждение социального обслуживания населения «Социальный приют для детей и подростков «Берегиня» Кольского района» (далее – Учреждение), представляемое Директором Учреждения, действующим на основании Устава Учреждения, именуемое далее «Работодатель»;

□ коллектив работников Учреждения, представляемый Советом трудового коллектива Учреждения (далее – СТК).

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем). Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Работники предоставляют право Представителю договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год по согласованию сторон, но на срок не более 3-х лет.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае

изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;

- усиления ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства РФ о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

3. Взаимодействие сторон

3.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

3.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.2. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления и других организациях.

3.1.3. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

3.1.4. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

3.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

3.2.1. Работодатель обязуется:

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам в учреждении с участием представителей работников;

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Представителя работников;

- предоставлять право Представителю участвовать в управлении учреждением в соответствии с ТК РФ, получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и вносить по ним соответствующие предложения.

3.2.2. Представитель работников обязуется:

- представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников учреждения;

- представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

- разъяснять работникам учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

4. Трудовые отношения. Эффективный контракт

4.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

4.2. **Эффективный контракт** — это новый вид трудового договора, в котором более конкретно оговариваются обязанности работника, его зарплата, критерии оценки эффективности его труда и размер стимулирующих выплат.

Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу

оформляются заключением письменного эффективного контракта (трудового договора) на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

4.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также настоящим коллективным договором.

4.4. В трудовой договор обязательно включаются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4.5. Работники в соответствии с трудовым договором принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

4.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, Должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

4.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного областного бюджетного учреждения социального

обслуживания населения «Социальный приют для детей и подростков «Берегиня» Кольского района» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Государственного областного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Социальный приют для детей и подростков «Берегиня» Кольского района» на основании действующего трудового законодательства РФ.

5.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

5.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать: для мужчин - 40 часов в неделю, для женщин - 36 часов в неделю. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Исключение составляют работники, занимающие должность музыкального руководителя, воспитателя, младшего воспитателя, повара. Им устанавливается, сменная работа с суммированным учетом рабочего времени. Выходные дни им предоставляются в соответствии с графиками сменности.

5.6. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

5.7. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

Исключение составляют работники, занимающие должность воспитателя и младшего воспитателя, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня. Фиксированный перерыв для приема пищи им не устанавливается. Данным работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками учреждения. Перерывы для питания в течение рабочего дня (смены) включаются в рабочее время и оплачиваются.

5.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

5.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, занятых в основном и вспомогательных производствах, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ.

5.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

5.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

5.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

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

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

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора учреждения.

5.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.13. В случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Их конкретная продолжительность устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка работников.

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

быть предоставлен только на выходные дни.

5.15. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.16. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

5.17. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Работодатель обязуется обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством Российской Федерации, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- обязательные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующим законодательством;
- иные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников Государственного областного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Социальный приют для детей и подростков «Берегиня» Кольского района» и иными локальными актами учреждения.

6.3. Должностные оклады работников устанавливаются:

- на основании отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), установленным в установленном порядке;
- на основании отнесения занимаемых ими должностей рабочих в зависимости от сложности выполняемых работ и соответствующих тарифных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

6.4. Повышение (индексирование) размера должностных окладов работников производится в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

6.5. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам в денежной форме, не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. За первую половину месяца зарплата выплачивается 20-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца — 5-го числа месяца, следующего за расчетным согласно отработанному времени.

6.6. Перечисление заработной платы и аванса, пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет осуществляется на указанный работником счет карты национальной платежной системы «Мир» в банке.

6.7. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателя об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.9. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

6.10. Оплата отпусков работникам производится не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

6.11. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

6.12. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

6.13. Работодатель обязуется выдавать работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний.

6.14. Работодатель обязуется обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.15. Система оплаты труда может пересматриваться в установленном законодательством порядке. При этом вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут ухудшать положение работников учреждения по сравнению с трудовым законодательством РФ.

7. Развитие кадрового потенциала

7.1. Одним из основных направлений деятельности учреждения в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников учреждения. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

7.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами учреждения, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников.

7.3. Обучение персонала в учреждении является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории персонала индивидуально.

7.4. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

7.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет средств учреждения.

7.4.2. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

7.4.3. Разрабатывает планы развития персонала, направленные на совершенствование и рациональное использование профессионального потенциала работников.

7.4.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения.

Предусматривает в трудовом договоре или соглашении об обучении обязанность работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором (соглашением об обучении) срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором (соглашением об обучении), работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (соглашением об обучении).

7.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

8.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности

или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Представителя работников, в письменной форме не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

8.2.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

8.2.3. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

8.2.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

8.2.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

8.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

8.4. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством РФ.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики учреждения в области охраны труда и пожарной безопасности.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников

на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, пожарной безопасности и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда, пожарной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.12. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.13. Незамедлительно выполнять требования об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.14. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.15. Рассматривать на паритетных началах совместно с Представителем работников споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных

коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.2. Представитель работников вправе:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам пожарной безопасности и охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3. Работник обязан:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

9.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.3. Проходить обучение по охране труда, пожарной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.3.4. 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

9.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке Представителю работников информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

10.2.2. Безвозмездно предоставить Представителю работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

11. Обязательства Совета трудового коллектива

Представитель работников обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы работников во взаимоотношениях с работодателем, в случае, если они уполномочили Представителя работников представлять их интересы.

11.2. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.3. В период действия коллективного договора содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

11.4. Содействовать эффективной работе учреждения законными методами и средствами.

11.5. Разъяснять работникам положения данного коллективного договора, содействовать его реализации.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности до устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

12.4. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке отказаться от принятых обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет

со дня подписания.

12.6. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

12.8. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую силу, один из которых хранится у Работодателя, второй – у Представителя работников и третий экземпляр – в органе, осуществляющем уведомительную регистрацию.

Представитель работодателя:
Директор
Государственного областного
бюджетного учреждения социального
обслуживания населения
«Социальный приют для детей и
подростков «Берегиня» Кольского
района»

Представитель работников:
Председатель Совета трудового
коллектива Государственного
областного бюджетного учреждения
социального обслуживания населения
«Социальный приют для детей и
подростков «Берегиня» Кольского
района»

 А.В. Андреева

 А.А. Перекрасова

« 26 » 04 2010 года

« 26 » 04 2010 года



Пропицировано, пронумеровано
и скреплено печатью 75
(взм. на д. у. в. м. в.) листов

Делопроизводитель Колесников Александр
приют для детей и подростков
Кольского района
«10» 04

