

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Быстроистокская детско-юношеская спортивная школа»
на 2015-2018 годы

Работодатель:

Директор МБОУ ДОД «Быстроистокская ДЮСШ»

Н.А.Максимчик



Коллективный договор утвержден на общем собрании работников МБОУ ДОД
«Быстроистокская ДЮСШ» - 31.08.2015 г.
(дата подписания)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
администрации Быстроистокского района

Регистрационный № 14 от «30» 09 20 15 г.

Руководитель органа по труду



(подпись, Ф.И.О.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работниками муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Быстроистокская детско-юношеская спортивная школа» и работодателем в лице директора муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Быстроистокская детско-юношеская спортивная школа» – Максимчик.Н.А, действующего на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого, регионального соглашений.

1.2. Настоящий коллективный договор основывается на действующие нормы, содержащиеся в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, Федеральных законах РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требований законодательства об охране окружающей среды.

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

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трёх лет до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.5. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

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

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем образовательной организации и членами коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных в ст.59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового Кодексе РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

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. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного соглашения работника не допускаются.

2.7. Ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы,

цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается (ст.64 ТК).

2.8. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК РФ).

2.9. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- определение удобного режима рабочего времени, с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;
- назначения заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщины с работниками - мужчинами.

2.10. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.192 ТК РФ).

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.11. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

2.12. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.13. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от организации.

2.14. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом и не позднее, чем за 3 месяца до соответствующих мероприятий. Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

2.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- награжденные государственными или отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 261 ТК РФ)

2.17. Работодатель не увольняет по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;
- лиц, моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до 3-х лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.18. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

2.19. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.20. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.21. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия продолжают (ст.75 ТК РФ).

2.22. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст.180 ТК РФ).

2.23. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего распорядка (приложение 1), а также расписанием, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) педагогов дополнительного образования составляет 18 часов в неделю.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

В рабочее время педагогов дополнительного образования включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями (п.6 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Рабочее время педагогических работников в период каникул устанавливается в пределах учебной нагрузки до их начала.

Продолжительность рабочего времени служащих и младшего обслуживающего персонала составляет 40 ч. в неделю для мужчин и 36 ч. для женщин.

3.3. С учетом специфики Учреждение работает шесть дней в неделю за исключением праздничных дней.

3.4. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет (со ст.99 ТК РФ).

3.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с членами коллектива не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчислять за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4(среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).

3.6. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3.7. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- | | |
|--|----------------------|
| - при рождении ребенка и бракосочетании детей; | - 1 день; |
| - при бракосочетании работника | - 3 календарных дня; |
| - при похоронах близких родственников | - 3 календарных дня; |
| - юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день | - 1 день; |
| - работнику, работающему без больничных листов | - 1 день; |
| - за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данном учреждении | - 1 день; |
| - 1 сентября для родителей детей младшего школьного возраста | - 1 день; |

3.8. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ, следующим работникам и в следующих случаях:

- | | |
|---|---------------------------|
| - родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет | - до 14 календарных дней; |
| - при праздновании свадьбы детей | - 2 календарных дня; |
| - для проводов детей на военную службу | - 2 календарных дня; |
| - неожиданного тяжелого заболевания | |
| - близкого родственника | - 2 календарных дня; |
| - в связи с переездом на новое местожительство | - 1 день. |

3.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в

выходные дни и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Быстроистокская детско-юношеская спортивная школа» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с коллективом и является Приложением к настоящему Коллективному договору.

4.2. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), (ст. 129 ТК).

Заработная плата работников состоит из следующих частей:

- а) должностного оклада (оклада);
- б) выплат стимулирующего характера.

4.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр развития творчества детей и юношества» выплачивается в соответствии Положением о порядке выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда и оценке результативности профессиональной деятельности педагогов.

4.4. В соответствии со статьёй 134 Трудового кодекса Российской Федерации повышение уровня заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги обеспечивается индексацией заработной платы (оклада). В учреждении, финансируемом из местного бюджета, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми документами, действующими (вновь принятыми) на территории Быстроистокского района, Алтайского края, Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

4.5. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем раз в месяц.

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

4.6. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.7. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработную плату, в том числе стимулирующие выплаты, выплачивать в том размере, какой был установлен до каникул.

4.8. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно (ст. 139 ТК РФ).

4.9. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год.

4.10. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости педагога по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- систематического неисполнения работником должностных обязанностей по комплектованию состава обучающихся, студии, секции, клубного или другого детского объединения и сохранению его в течение срока обучения;

- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать продолжительности, установленной действующим законодательством);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.11. 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 (ст. 142 ТК РФ).

Работодатель возмещает неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы в соответствии с ст.236 ТК РФ

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст.141 ТК РФ).

4.12. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

4.13. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

4.14. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.15. Оплату отпуска производить не позднее чем за пять дней до его начала.

В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки, отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных (ст. 124 ТК РФ).

4.16. Не допускать без согласования проведение мероприятий по аттестации работников учреждения.

4.17. Список работников, занятых на работах с вредными условиями труда, утверждать с учётом результатов специальной оценки условий труда.

4.18. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

4.19. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.2. Выплачивать надбавки к должностному окладу за наличие почётного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени в соответствии с нормативными актами органов местного самоуправления.

5.3. Выплачивать надбавку в размере 15 процентов должностного оклада педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трёх лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования.

5.4. Сохранить при выходе на работу уровень оплаты труда на срок не более 3-х месяцев по ранее имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока её действия во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу в российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска до одного года в соответствии в пункте 5 ст.47 Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось менее 1 года, сохранить уровень оплаты труда до наступления пенсионного возраста.

5.5. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

5.6. Определить время и место для питания работников образовательного учреждения.

5.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом и сохранность этого имущества, закрепленного за работником;
- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- 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;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;
- установление теплового режима в течение зимнего периода в учебных классах не ниже 18 градусов;
- проведение регулярной влажной уборки кабинетов и коридоров.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

6.2. Для реализации указанных в п.6.1 задач работодатель организует выполнение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

6.3. Работодатель проводит работу по охране труда и безопасности, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

6.4. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ.

6.5. Работодатель организует за счет собственных средств:

- ежегодные обязательные периодические (предварительные — при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников.
- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

6.6. Работодатель отвечает за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работников, в порядке, установленном действующим законодательством.

6.7. Работодатель выплачивает потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998года.

6.8. Работодатель предоставляет работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда.

6.9. Работодатель выплачивает денежную компенсацию, как за время простоя по вине работодателя (т.е. не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности.

Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

6.10. Работодатель приобретает и пополняет медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.11. Работодатель проводит обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998г. № 125.

6.12. Обязанности работника в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ)

Работник обязан:

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 (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7. Стороны договорились:

7.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.2. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

7.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

7.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

7.5. Рассматривать в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

7.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.