

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
ОКУ «Надежда»
С.А. Черных
« 22 » 12 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ОКУ «Надежда»
В.Н. Якушев
« 23 » 12 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБЛАСТНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЗАДОНСКИЙ СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ «НАДЕЖДА» (ОКУ «Надежда»).

НА ПЕРИОД С 23 ДЕКАБРЯ 2019 ГОДА ПО 23 ДЕКАБРЯ 2022 года.

ОДОБРЕН ОБЩИМ СОБРАНИЕМ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ
ПРОТОКОЛ ОТ 12 ДЕКАБРЯ 2019 ГОДА №Б/Н.

Изменения и дополнения к коллективному договору зарегистрированы в
комитете экономики и имущественных отношений администрации Задонского
муниципального района. № 449

Дата: 24. 12. 2019

Старший инспектор по труду (Логвинова Ю.Д.)



Содержание:

1. Общие положения.
2. Предмет договора.
3. Обязательства и ответственность сторон.
4. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата труда.
7. Условия работы. Охрана и безопасность труда.
8. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.
9. Гарантии, выплата пособий и компенсаций работникам.
10. Пожарная безопасность.
11. Заключительные положения.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ОКУ «Надежда».
2. Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда.
3. Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем.
4. Положение об оплате труда работников ОКУ «Надежда».
5. Перечень показателей по критериям оценки труда работников ОКУ «Надежда» для определения размера выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ.
6. Положение об осуществлении выплат за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ работниками Учреждения.
7. Порядок осуществления выплат за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ работниками Учреждения.
8. Положение о премировании работников ОКУ «Надежда».
9. Положение о присвоении классов водителям ОКУ «Надежда» и об установлении надбавки за классность.
10. Положение о порядке стимулирования заместителей руководителя и главного бухгалтера ОКУ «Надежда».
11. Перечень должностей педагогических работников, которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Областное казенное учреждение «Задонский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» (ОКУ «Надежда»), именуемый далее «Работодатель», в лице директора Якушева Владимира Николаевича и работники учреждения, в лице избранного в установленном порядке председателя профсоюзного комитета Черных Светланы Анатольевны. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, как уже работающих, так и вновь поступающих, и является обязательным для исполнения на весь срок его действия, независимо от стажа работы. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенных сторонами.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

3.1. Работодатель и работники обеспечивают деятельность учреждения в соответствии с Уставом, трудовыми договорами, должностными инструкциями, настоящим коллективным договором, соблюдая нормы и Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1).

3.2. Работодатель обязуется обеспечить соответствующие условия труда, способствовать социальному развитию ОКУ «Надежда».

3.3. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

3.4. Работникам ОКУ «Надежда» запрещается проводить не согласованные с администрацией общественные мероприятия в рабочее время, в частности: созывать собрания, заседания и совещания по вопросам, не связанным с работой (кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ).

3.5. Работники учреждения обязаны соблюдать условия настоящего договора и действующего законодательства РФ.

3.6. Работодатель обязуется:

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и применять меры по их устранению.

3.7. Профком как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

- нацеливать Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации Работников;

- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, других нормативных актов в соответствии с законодательством;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

3.8. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности и т.п.;

- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1 Трудовые договоры, заключаемые с работниками ОКУ «Надежда», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

4.2 Трудовой договор заключается с работником, как правило, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст.59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных

законодательством РФ.

В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

4.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе о неразглашении персональных данных другого работника;

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.6. 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.

4.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками учреждения в соответствии с п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в службы занятости и в профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в

случае, если решение о сокращении численности может привести к массовому увольнению работников — не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае необходимости администрация учреждения вправе проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые согласуются с профсоюзным комитетом.

4.8 Стороны договорились, что при сокращении численности преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, имеющим двух детей или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы в ОКУ «Надежда» увечье” или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению, связанному с деятельностью учреждения без отрыва от работы;
- членам семей военнослужащих, а также уволенным с военной службы, впервые поступившим на работу в учреждение после увольнения с военной службы;
- одиноким матерям военнослужащих, проходящих военную службу по призыву;
- участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы, а также получившим инвалидность или заболевание вследствие чернобыльской катастрофы;
- подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери;
- работникам, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- работникам, награжденным государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим стаж менее одного года.

4.9 Лицам, получившим персонально и под роспись не менее, чем за два месяца предупреждение о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (до 5 часов в неделю) с сохранением должностного оклада для поиска нового места работы.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника,

исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.10 При увольнении работника по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

4.11 Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п.8 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (п.1 ч.1 ст.83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч.1 ст.83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность (п.9 ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ (п.5 ч.1 ст.83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12. Работодатель обязуется не допускать сокращения Работников, имеющих группу инвалидности в результате трудового увечья, Работников предпенсионного возраста, отработавших в учреждении 20 лет и более.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в ОКУ «Надежда» не может превышать 40 часов в неделю (без учета перерыва для отдыха и питания).

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также в других случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.2. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение №1)

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную

деятельность, - не более 17,5 часа в неделю);

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;

для педагогических работников — не более 36 часов в неделю;

для медицинских работников — не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаев установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

5.4. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве 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) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

5.8. 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 работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со

своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.9. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения ежегодно продолжительностью 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

5.12. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей и продолжительность такого отпуска определены Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" и перечислены в Приложении №11 к настоящему договору.

5.13. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.14. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

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

5.15. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- одному из родителей, ребенок которых идет в 1 класс, или выпускник общеобразовательного учебного заведения 1 сентября (День знаний) — 1 день;
- отцам в случае рождения ребенка при выписки жены из роддома — 1 день;
- бракосочетание детей — 1 день;
- бракосочетание работника — 3 календарных дня;
- похороны близких родственников — 3 календарных дня;
- работнику, работающему в течение календарного года без больничных листов — 3 календарных дня;
- председателю профкома за общественную работу — 6 календарных дней;

Для занятий физкультурой работникам учреждения предоставляется 1 час в неделю.

5.16. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением администрации Липецкой области от 31.12.2014г. №575, продолжительность которого не может быть менее трёх календарных дней. Должности работников, относящиеся к данной категории, перечислены в Приложении №3 к настоящему

относящиеся к данной категории, перечислены в Приложении №3 к настоящему договору.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника, фактически привлекавшегося в течение года, за который представляется отпуск, к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени на основании письменного распоряжения работодателя.

5.17. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются вместе с основным отпуском или его частью. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней. 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.

5.18. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;
- Герои Советского Союза, Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы;
- лица, награжденные знаком "Почетный донор России";
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;
- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей в возрасте до 14 лет;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда установлена на основании Положения об оплате труда работников ОКУ «Надежда». (Приложение №4).

Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в трудовом договоре.

6.2. Работодатель обязуется не производить оплату труда в не денежной форме.

6.3. Зарботная плата работников состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, с учетом достигнутых ими результатов, на основании Перечня показателей критериев оценки труда работников ОКУ «Надежда» для определения размера выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ (Приложение №5).

6.4. Минимальная оплата труда в учреждении устанавливается согласно Федеральному закону от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда как совместителей, так и других категорий работников устанавливается федеральным законом (ст. 133 ТК РФ). В соответствии со ст. 285 Трудового кодекса оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Следовательно, оплата труда при работе по совместительству также должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени.

6.5. Зарботная плата выплачивается 2 раза в месяц: 5-го и 20-го числа.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

6.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся в учреждении средств.

6.7. В соответствии с постановлением администрации Липецкой области от 14.08.2017г. №375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения» Работодатель осуществляет работникам выплаты компенсационного характера для следующих категорий работников:

6.7.1. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий

труда) производится в следующих размерах:

при подклассе условий труда 3.1 — 4% должностного оклада (тарифной ставки);

при подклассе условий труда 3.2 — 6% должностного оклада (тарифной ставки);

при подклассе условий труда 3.3 — 8% должностного оклада (тарифной ставки);

6.7.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливается в размере 20% должностного оклада (тарифной ставки).

6.7.3. При планировании фонда заработной платы замена лиц, находящихся в отпуске, разрешается по рабочим должностям (кроме водителей), а также по отдельным должностям непосредственно работающих с обслуживаемыми или отвечающим за конкретный участок работы: сторож, уборщик производственных и служебных помещений, воспитатель, повар, медицинский дезинфектор, дежурный по режиму, машинист по стирке и ремонту специальной одежды, заведующий складом. В случае производственной необходимости при наличии экономии фонда заработной платы список должностей, требующих замены при уходе в отпуск, может быть расширен.

6.7.4. Работникам учреждения устанавливается доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (часовой тарифной ставки) с учетом повышения за вредные и опасные условия труда. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.7.5. Работникам Центра при совмещительстве должностей (профессий) или замене временно отсутствующего работника оплата производится с учетом повышения за вредные и опасные условия труда и в связи с условиями работы, отклоняющимися от нормальных.

6.7.6. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

6.7.7. Работникам Центра за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в двойном размере.

6.7.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы работы – не менее чем в двойном размере

6.7.9. Выплата за увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный размер устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы устанавливается приказом директора и не может превышать 50% должностного оклада (тарифной ставки).

6.8. «В соответствии с постановлением администрации Липецкой области от 14.08.2017г. №375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения»,

постановлением администрации Липецкой области от 01.04.2016г. №149 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения» и постановлением администрации Липецкой области от 30.10.2008г. №294 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования» Работодатель осуществляет работникам выплаты стимулирующего характера.

Работникам учреждения, имеющим почетные звания "Заслуженный", ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю производится выплата в размере 25 процентов должностного оклада.

Медицинским работникам, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, производится выплата в размере 40% должностного оклада.

При наличии почетного звания и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному основанию.

Работникам Учреждения (кроме педагогических и медицинских работников всех наименований) осуществляется выплата за выслугу лет, которая устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах, при стаже:

- от 1 до 5 лет — в размере 10 процентов;
- от 5 до 10 лет — в размере 20 процентов;
- от 10 до 15 лет — в размере 25 процентов;
- свыше 15 лет — в размере 30 процентов.

Работникам Учреждения при установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

6.8.3. Медицинскому персоналу всех наименований осуществляется выплата за выслугу лет, которая устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет — в размере 5 процентов;
- свыше 5 лет — в размере 10 процентов.

Работникам Учреждения при установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

- работы в медицинских организациях не зависимо от формы собственности;
- работы по специальности.

6.8.4. Работникам Учреждения, при совмещении должностей (профессий) или

замене временно отсутствующего работника надбавка за стаж не производится.

6.8.5. Работникам Учреждения, занимающих штатные должности по совместительству, а также внешним совместителям (по всем должностям), производится выплата за выслугу лет.

6.8.6. Медицинским работникам Учреждения устанавливается выплаты за наличие квалификационной категории, которые устанавливаются в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

за высшую квалификационную категорию - 30 % должностного оклада;

за первую квалификационную категорию - 20 % должностного оклада;

за вторую квалификационную категорию - 10 % должностного оклада;

6.8.7. Водителям Учреждения осуществляется выплата за классность в соответствии с Положением о присвоение классов водителям (Приложение №9)

Доплата за классность производится в следующем размере:

за I класс - 25 процентов тарифной ставки;

за II класс - 10 процентов тарифной ставки.

6.8.8. Выплата за безаварийную работу устанавливается в размере 25 процентов тарифной ставки приказом руководителя. На основании приказа руководителя выплата за безаварийную работу не производится:

при наличии зафиксированных случаев нарушения правил дорожного движения (штрафов);

при наличии зафиксированных случаев ДТП.

Выплата доплат за классность и безаварийную работу производится ежемесячно.

6.8.9. В целях материальной заинтересованности работников учреждения и достижения высоких результатов и качества выполняемых работ, при наличии экономии фонда оплаты труда, осуществляются выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ, в соответствии с утвержденными в коллективном договоре показателями эффективности деятельности по критериям оценки труда работников и исключаются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других надбавок и доплат (Приложение №5).

6.8.10. По итогам работы за определенный период при наличии экономии фонда оплаты труда, производится премиальные выплаты в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение №8).

6.9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Средний заработок для оплаты ежегодных отпусков рассчитывается в соответствии со ст.139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников этих выплат.

6.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о

расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

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

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в соответствии с установленными нормами, аттестации рабочих мест;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обеспечить выполнение противоэпидемиологических и санитарно-гигиенических мероприятий в учреждении, а также надлежащий учёт и контроль расходования средств личной гигиены, стирально-моющих и дезинфицирующих средств;

- для соблюдения правил личной гигиены сотрудников учреждения, а именно: медицинского персонала, работников пищеблоков и других сотрудников, работающих непосредственно с воспитанниками, работодатель обязан обеспечить туалетным мылом — 100 гр. в месяц и туалетной бумагой — 1 рулон в месяц, которые отпускаются и выкладываются в медицинских кабинетах, производственных помещениях и местах общего пользования;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране 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 законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных

предварительных (при поступлении на работу), и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований);

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

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и 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, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства 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 РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, 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;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.3. 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, 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 в Учреждении, 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), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

8.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

8.3. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются в соответствии с законодательством РФ.

9. ГАРАНТИИ, ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ РАБОТНИКАМ

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

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

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду возмещаются согласно проездным документам ;
- расходы по найму жилого помещения — в размере не менее 550 рублей в сутки при наличии подтверждающих документов;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) — в размере не менее 100 рублей за каждый день нахождения в командировке;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются Трудовым кодексом РФ, Постановлением Администрации Липецкой области от 24 июня 2015 г. N 318 "О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками и переездом на работу в другую местность, работникам областных государственных учреждений", настоящим договором.

9.3. Работодатель обязан соблюдать и предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные ст.ст.173-177 ТК РФ.

9.4. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных ч.1 ст.170 Трудового кодекса РФ, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются в соответствии с законодательством РФ.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется статьей 373 Трудового кодекса РФ.

9.5. Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, регулиющими статус и порядок деятельности указанных лиц.

9.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

9.7. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п.8 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п.9 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ).

9.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81

Трудового кодекса РФ.

9.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

9.10. В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества учреждения новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

10. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

10.1. Работодатель имеет право:

10.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

10.1.2. Проводить работы в пределах, установленных законодательством РФ, по установлению причин и обстоятельств пожаров, произошедших в Учреждении.

10.2. Работодатель обязан:

10.2.3. Содержать в исправном состоянии системы и средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

10.2.4. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

10.2.5. Представлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Учреждения необходимые силы и средства.

10.2.6. Обеспечить доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории Учреждения.

10.2.7. Представлять по требованию должностных лиц Государственной противопожарной службы сведения и документы о состоянии противопожарной службы сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, а также о происшедших на территории пожарах и их последствиях.

10.2.8. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты.

10.2.9. Содействовать деятельности добровольной пожарной дружины.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 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 автоматически.

11.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.3. 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.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора: содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

11.7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.8. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.