

От работодателя:

Директор

Центра «Поиск»

 (А.В. Жигайлов)



Работников:

Председатель профсоюзной организации Центра «Поиск»


 (К.С. Дьяконова)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

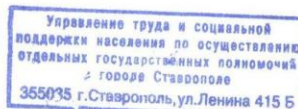
Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр творческого развития и гуманитарного образования для одаренных детей «П О И С К»

на 2013 – 2016 годы



Сотия  *Председатель Краевой организации профсоюза работников образования*

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и социальной поддержки населения по осуществлению отдельных государственных полномочий в городе Ставрополе



Регистрационный № 217 от «12» 07 2013 г.

В.А. Шамширова

Руководитель : _____

г. Ставрополь, 2013 г.

Трудовой коллектив работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр творческого развития и гуманитарного образования для одаренных детей «Поиск» (далее - Центр «Поиск»), в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзная организация) Дьяконовой К.С., с одной стороны,

Центр «Поиск», именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Жигайлова А.В., с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем.

Статья 1. Общие положения

1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в Центре «Поиск» и заключаемый работниками Центра «Поиск» и работодателем в лице директора Центра «Поиск» в целях обеспечения работникам условий труда, оговоренных нормативными документами, а также социальных гарантий, предусмотренных законодательством РФ.

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

2. Все положения настоящего коллективного договора разработаны на основе и в соответствии с действующим на момент заключения законодательством Российской Федерации и другими нормативными актами, регулирующими порядок заключения коллективного договора и работу образовательной организации, а именно в соответствии с:

Конституцией Российской Федерации,

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ),

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

Законами Российской Федерации «Об образовании», «О занятости населения в Российской Федерации»,

Постановлением министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3. В случае изменения законодательных норм стороны обязуются создать комиссию и внести соответствующие изменения в коллективный договор в месячный срок с момента такого изменения.

4. Стороны, заключившие коллективный договор, обязуются строить свои отношения друг с другом на принципах сотрудничества, в спорных вопросах стремиться к достижению компромиссных решений.

5. Профсоюзная организация представляет интересы работников Центра «Поиск» при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем.

6. Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

1) текст настоящего коллективного договора довести до сведения каждого работника Центра «Поиск» путем обсуждения на собраниях трудового коллектива;

2) проводить взаимные консультации по всем вопросам, затрагивающим трудовые и социальные аспекты жизни и деятельности коллектива;

3) при недостижении согласия между Работодателем и профсоюзной организацией по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

7. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Центра «Поиск» и его филиалов.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра «Поиск».

Статья 2. Контроль над выполнением коллективного договора

1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, соответствующим органом по труду (ст. 51 ТК РФ).

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2. Стороны, подписавшие настоящий коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников организации.

Статья 3. Трудовые отношения

1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Законом Ставропольского края «Об образовании», уставом Центра «Поиск», локальными актами учреждения. Регулирование трудовых отношений осуществляется также путем заключения, изменения, дополнения работниками и Работодателем коллективного договора, трудовых договоров.

2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, уставом Центра «Поиск», настоящим договором. Трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться.

3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и Работодателем, в лице руководителя или уполномоченного им лица. Получение работником экземпляра трудового договора должно

подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными правовыми актами, настоящим договором.

5. Стороны настоящего договора пришли к соглашению о том, что изменение обязательных условий трудового договора по инициативе Работодателя допускается, как правило, на новый учебный год и летние каникулярные супер интенсивы, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ).

6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить последнего под роспись с уставом Центра «Поиск», коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

7. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами.

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюзной организации.

Днем увольнения работника является последний день его работы (ст. 77 ТК РФ).

Статья 4. Формы, системы и размеры оплаты труда

1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты, установленной в Положении об оплате труда работников Центра «Поиск» (Приложение 1) к настоящему коллективному договору.

Выплата заработной платы в учреждении производится в денежной форме в валюте Российской Федерации, рублях.

2. Заработная плата работников определять исходя из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются директором Центра «Поиск» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера установлен в Положении об оплате труда работников Центра «Поиск» (Приложение 1) к настоящему коллективному договору. По соглашению сторон трудового договора размер должностных окладов, ставок заработной платы, а также ставок почасовой оплаты труда может быть пересмотрен в сторону увеличения на определенный период времени. При этом размер ставок заработной платы каждого работника, отличный от поименованных в коллективном договоре, а также период, на который осуществляется изменение ставок и другие условия изменения оплаты труда, отражаются в трудовом договоре.

5. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников Центра «Поиск» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает методическую, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6. Заработная плата работникам Центра «Поиск» выплачивается два раза в месяц: за первую половину - 22 числа текущего месяца, за вторую – 7 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

7. Заработная плата, командировочные расходы выплачиваются через кассу учреждения, либо перечисляются на указанный работником счет в банке.

8. Возмещение командировочных расходов работникам осуществляется в порядке и в размерах, установленных действующими нормативными актами.

Статья 5. Рабочее время и время отдыха

1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Центра «Поиск», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми Центром «Поиск», а также условиями трудового договора и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Центра «Поиск».

2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Центра «Поиск» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3. В соответствии с Постановлением министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

- педагогическая работа в одном и том же образовательном учреждении с дополнительной оплатой;

- работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями и др.;

- работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

Центр «Поиск» выражает свое согласие на выполнение указанных работ педагогическими работниками в основное рабочее время.

4. Для отдельных категорий работников как при приеме на работу, так и в последующем может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. При таком режиме начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон и фиксируется в приказе Работодателя. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца) (ст. 102 ТК РФ).

5. Продолжительность рабочего времени отдельных групп работников (сторожей, ночных дежурных, вахтеров) в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, поскольку это необходимо по условиям труда (ст. 96 ТК РФ).

6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также 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.

7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

8. Привлечение работников Центра «Поиск» для выполнения работ, не предусмотренных индивидуальным планом, должностными инструкциями или договором (за исключением случаев, указанных в пункте 7 настоящей статьи) производится с их согласия.

9. Педагогическим работникам Центра «Поиск» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, для остальных работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. График отпусков доводится до сведения всех работников учреждения.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника, с последующим предоставлением неиспользованных дней отпуска.

11. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве от 3 до 14 календарных дней (перечень

должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительных отпусков указаны в Приложении 2 к настоящему договору).

12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника, наступившей в период отпуска;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 14 дней до его начала.

13. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней.

14. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

15. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей первоклассников в школу - 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников, круг которых определяется статьей 14 Семейного кодекса Российской Федерации – 3 дня;

16. Педагогические работники Центра «Поиск» не ранее чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок предоставления такого отпуска определяется Уставом Центра «Поиск», Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (утверждено приказом Министерства образования РФ от 07.12. 2000 № 3570).

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

18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам в случае необходимости ухода за больными близкими родственниками при наличии медицинских показаний – не более 3-х месяцев.

19. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания их последнего учебного занятия.

Статья 6. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ и Отраслевым соглашением принимает меры по обеспечению занятости работников Центра «Поиск», не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников Центра «Поиск» в случае его реорганизации. В случае предполагаемого сокращения работника (работников) Работодатель не менее чем за 3 месяца уведомляет соответствующие профсоюзные организации о сокращении рабочих мест и мерах по социальной защите высвобождаемых работников.

2. В случае обоснованного сокращения штатов Работодатель и профсоюзная организация проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования, определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждения с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в крае и особенностей деятельности учреждения.

3. В случае уведомления работника о предстоящем высвобождении, Работодатель предоставляет последнему оплачиваемое время (не более 8 часов в неделю) для самостоятельного поиска работы.

4. Стороны договорились добиваться полной или частичной компенсации органами службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 8 лет.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5. Прием, перевод, сокращение и увольнение работников осуществляются в соответствии с действующим законодательством, Уставом Центра «Поиск», правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором.

6. Стороны отмечают, что массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии, если Работодатель своевременно, не менее чем за два месяца и в полном объеме представит в орган службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях, количестве и категории работников, которых они могут коснуться и сроках, в течение которых их намечено осуществить.

7. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд.

8. В связи с производственной необходимостью Работодатель вправе направить Работника на индивидуальное либо (коллективное) обучение. В случае прохождения Работником обучения за счет Работодателя, первый после прохождения обучения обязан проработать у Работодателя по профессии (должности) не менее трех лет с момента окончания обучения, не увольняясь без уважительных причин. При увольнении без уважительных причин до истечения указанного срока, Работник обязан возместить Работодателю затраты, понесенные Работодателем на его обучение (стоимость обучения, стоимость проезда к месту обучения и обратно, стоимость проживания и другие расходы) в порядке, установленном Ученическим договором.

Статья 7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, независимо от нахождения их во всех видах

отпусков, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, ежемесячно выплачивается денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном законодательством.

2. Стороны договорились содействовать аттестации педагогических и руководящих работников.

Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению Работодателя);

установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

Аттестации не подлежат:

педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

беременные женщины;

женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

Педагогические и руководящие работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

наличия учёной степени кандидата и доктора наук;

победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или краевом уровне за последние 3 года);

получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;

победы в конкурсном отборе лучших учителей в рамках реализации ПНПО за последние 5 лет.

3. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств учреждения.

4. Работодатель в порядке, предусмотренном действующим законодательством, уплачивает страховые взносы в бюджеты фондов пенсионного, социального и медицинского страхования.

5. Работодатель ежегодно выделяет средства, полученные за счет внебюджетных источников, в размере, определяемом Административным советом для отдыха работников, организации культурно-массовой работы, на оздоровление работников.

6. Работодатель за счет собственных средств создает дополнительные места для обучения и развития детей работников Центра «Поиск».

Статья 8. Охрана труда

1. Работодатель в соответствии с требованиями действующего законодательства обязуется:

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

2) обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

3) обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

5) обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

7) обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

9) обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

10) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

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

12) обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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

14) обеспечить расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

15) обеспечить 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;

16) обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

17) обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда;

18) обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзной организации;

19) обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

20) определить лиц, ответственных за охрану труда, электро- и пожарную безопасность.

21) Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Центра «Поиск» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

22) обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 536 000 руб. (в т.ч. в 2013 году 171 000 рублей, 2014 году 180 000 рублей, 2015 году 185 000 рублей).

23) установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника – 2 минимальных размеров оплаты труда;

- получения работником инвалидности - 1 минимальный размер оплаты труда.

25) обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

26) обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, при наличии технологической возможности установить индивидуальные режимы труда.

2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

1) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

2) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

3) немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

4) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

3. Работодатель совместно с профсоюзной организацией:

1) разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда по профессиям и видам работ;

2) организуют работу комиссии по охране труда;

3) организуют работу комнаты психологической разгрузки для работников Центра «Поиск».

4. В Центре «Поиск» создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 6 человек.

Статья 9. Обязанности работников

1. Работники Центра «Поиск» обязуются:

1) добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии со своей должностью, приказами, распоряжениями и указаниями своих руководителей, соблюдать условия трудового договора (контракта);

2) своевременно в соответствии с действующим законодательством оповещать Работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;

3) постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения;

4) выполнять требования устава Центра «Поиск» и правила внутреннего распорядка, соблюдать исполнительскую, трудовую и гражданскую дисциплину, содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем подразделении и Центре «Поиск»;

5) бережно относиться к имуществу Центра «Поиск», в соответствии со своими должностными обязанностями и принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;

6) правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество Центра «Поиск», нести в установленном порядке ответственность за его утрату или порчу;

7) соблюдать правила техники безопасности, пожарной защиты, производственной санитарии;

8) активно участвовать в осуществлении программ социального развития Центра «Поиск», в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Центра «Поиск».

8) не разглашать без соответствующего разрешения руководителя конфиденциальную экономическую, коммерческую, научную, техническую, технологическую и другую информацию Центра «Поиск», полученную в связи с выполнением своих служебных обязанностей или случайным путем;

9) находясь в пределах страны или за границей, сохранять лояльность по отношению к Центру «Поиск», стремиться к поддержанию его деловой репутации, чести и престижа;

10) выполнять другие обязанности, установленные действующим законодательством, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами;

Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, научно-педагогические работники обязаны:

- 1) обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процессов;
- 2) развивать у обучающихся в Центре «Поиск» самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- 3) непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство.

Статья 10. Заключительные положения

1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в следующем порядке: согласованное решение о внесении изменений и дополнений принимается после предварительных взаимных консультаций сторон, утверждается профсоюзной организацией, после чего изменения и дополнения подписываются сторонами. Такие изменения и дополнения являются неотъемлемой частью коллективного договора и имеют с ним равную силу.

2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Приложения:

Приложение 1: Положение об оплате труда работников Центра «Поиск».

Приложение 2: Перечень должностей работников Центра «Поиск», для которых установлен ненормированный рабочий день.


Приложение 3: Положение об оказании материальной помощи работникам Центра «Поиск».

От Работодателя:


_____ (А.В. Жигайлов)

« 01 » апреля 2013 г.

От работников Центра «Поиск» - председатель профсоюзной организации


_____ (К.С. Дьяконова)

« 01 » апреля 2013 г.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью (2009/01/01) листов

Директор

А.В. Жигайлов

