

Принят на собрании (конференции)
трудового коллектива

«26» октября 2023 г.

протокол № 8/и

Подписан «26» октября 2023 г.

Директор ГАУСО ИСО «Центр «Рассвет»

Представитель работников

М.П.  Т.Г. Фрилинг

М.П.  Э.А.Гальченя

(подпись, расшифровка)

(подпись, расшифровка)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения социального обслуживания
Новосибирской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями здоровья «Рассвет»

на 2023 -2025 годы (3 года)



Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Обязательства сторон по обеспечению выполнения основных показателей деятельности учреждения

Раздел 3. Производственно-экономическая деятельность

Раздел 4. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

Раздел 5. Режим труда и отдыха

Раздел 6. Системы оплаты труда работников

Раздел 7. Условия и охрана труда

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

Раздел 9. Социальное страхование

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Региональным соглашением между областным объединением организаций профсоюзов, областными объединениями работодателей и Правительством Новосибирской области на 2023-2025 годы, Отраслевым соглашением по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении социального обслуживания Новосибирской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья «Рассвет» (далее по тексту – учреждение, ГАУСО НСО «Рассвет») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное автономное учреждение социального обслуживания Новосибирской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья «Рассвет» в лице директора Учреждения Фрилинг Татьяны Геннадьевны, именуемое далее Работодатель, и работники в лице председателя совета трудового коллектива Учреждения Гальченя Эдиты Алексеевны, именуемого далее Совет трудового коллектива.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с 26.10.2023 г. сроком на 3 (три) года.

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

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

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения 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 учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.4. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива:

- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работникам;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда для работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.6. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.7. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.8. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

Раздел 2. Обязательства сторон по обеспечению выполнения основных показателей деятельности учреждения

2.1. Работодатель и трудовой коллектив обязуются создавать и сохранять благоприятную рабочую атмосферу. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работниками.

2.2. Стороны настоящего договора констатируют, что залогом стабильного функционирования всех отделений и Учреждения в целом, выполнения плановых заданий, повышения качества обслуживания населения является чёткое и неуклонное соблюдение всеми работниками действующего трудового законодательства, противопожарных и санитарных норм, правил, требований по технике безопасности и охране труда.

2.3. Работодатель обязан обеспечивать:

- выполнение настоящего договора;
- строгое и неукоснительное соблюдение действующего законодательства, регулирующего труд работников;
- своевременную выплату в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, при своевременном финансировании;
- необходимые условия для повышения безопасности труда;
- проведение инструктажей по охране труда и пожарной безопасности;
- правильную организацию труда работников Учреждения;
- развитие форм труда, распространение передового опыта в работе;
- строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, применение дисциплинарных мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- осуществление обязательного социального страхования работников, в порядке, установленном федеральными законами;
- создание условий для выполнения поставленных перед Учреждением задач;
- соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения.

2.4. Работодатель Учреждения имеет право:

- заключать, вносить изменения и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с ТК РФ, инструкциями;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством.

2.5. Работники Учреждения обязуются в процессе выполнения своих трудовых обязанностей:

-работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять свои трудовые обязанности, планы и оперативные распоряжения Работодателя;

-использовать своё рабочее время для производительного труда, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-соблюдать инструкции по охране труда и противопожарной безопасности;

-проходить предварительные и периодические медицинские (обследования) в соответствии с приказами и распоряжениями вышестоящих органов и приказами директора Учреждения;

-внимательно и вежливо относиться к обслуживаемым лицам;

-принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное ведение работы Учреждения;

-обеспечивать выполнение настоящего договора;

-строго и неукоснительно соблюдать действующее трудовое законодательство и правила внутреннего трудового распорядка;

-поддерживать в коллективе рабочую атмосферу;

-исключать и пресекать конфликтные ситуации;

-содействовать выполнению задач и целей, стоящих перед Учреждением;

-соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников

Учреждения.

2.7. Работники Учреждения имеют право на:

-заключение, расторжение трудового договора в соответствии с требованиями действующего законодательства;

-предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

-своевременную выплату заработной платы в полном объёме и в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (при своевременном финансировании);

-отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени и предоставлением еженедельных

выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Совет трудового коллектива Учреждения, а также информацию о его выполнении;

-защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;

-возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;

-обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Раздел 3. Производственно-экономическая деятельность

3.1. Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность Учреждения. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять имущество Учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.3. Совет трудового коллектива обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Раздел 4. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде.

Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ и не могут ухудшать положение работника в сравнении с настоящим коллективным договором.

По общему правилу, трудовой договор заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по

инициативе Работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя. (а также иные)

4.3. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется Работодателем и действующим законодательством.

Работодатель организует за счет Учреждения подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Повышение квалификации педагогических работников не реже 1 раза в 3 года, медицинских работников не реже 1 раза в 5 лет. При этом с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору об обучении.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Совета трудового коллектива. Представлять в Совет трудового коллектива и органы службы занятости не менее чем за 3 месяца до начала мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

4.4.2. Производить увольнение работников, являющихся членами Совета трудового коллектива, по инициативе работодателя с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.4.3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в Учреждении в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

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

4.4.5. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера и его заместителей, - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Раздел 5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемыми работодателем с учётом мнения СТК (далее - Правила внутреннего трудового распорядка).

5.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.3. Сокращенное рабочее время устанавливается следующим категориям работников: инвалидам I и II группы, педагогическим и медицинским работникам.

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

5.5. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск для педагогических работников устанавливается продолжительностью 56 календарных дней.

5.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки от 2023 года в Учреждении установлен класс условия труда 3.2 продолжительностью 7 календарных дней для водителя автомобиля.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени 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.

5.8. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года Работодатель утверждает график отпусков и не допускает случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, для педагогических работников – не менее 28 дней.

5.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.10. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей Учреждения:

-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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-в случаях регистрации брака, рождения ребенка, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- при праздновании юбилея (50, 55, 60, 70 лет) - 1 день;

-работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам:

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней;

-работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации — 15 календарных дней;

-работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

-работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования:

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 10 календарных дней;

-работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Раздел 6. Системы оплаты труда работников

6.1. Формы и системы оплаты труда работников Учреждения определяются Положением об оплате труда.

6.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения – Положением об оплате труда - в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области", с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений отраслевым тарифном соглашении, действующим Отраслевым тарифным соглашением по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области.

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (прожиточного минимума), установленного федеральным законом или минимальной заработной платы установленной в Новосибирской области. Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работнику, тарифную ставку (оклад), районный коэффициент в размере 1,25 к заработной плате. Увеличение (индексация) заработной платы устанавливается трудовым законодательством и постановлением Правительства Новосибирской области.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не

ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

6.4. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от сложности исполнения трудовых (должностных) обязанностей.

6.5. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

6.6. За каждый час работы в ночную смену производится доплата в размере 35% тарифной ставки (оклада).

6.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.8. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

6.9. Заработная плата в Учреждении выплачивается каждые полмесяца:

-за первую половину месяца 15 числа текущего месяца;

-за вторую половину месяца 30 (для февраля -28, 29) числа текущего месяца.

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

Не допускается изменения, установленного настоящим пунктом договора порядка выплаты заработной платы по заявлению отдельных работников.

6.10. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого работника путем выдачи расчетного листка содержащего сведения:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.11. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

6.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.13. Пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Раздел 7. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

7.1. Обеспечивать неуклонное и точное соблюдение правил и норм охраны труда.

7.2. Разрабатывать локальные нормативные акты по охране труда работников. Данные локальные нормативные акты являются обязательным для исполнения всеми работниками. Работодатель обеспечивает ознакомление с данными локальными нормативными актами всех работников Учреждения.

7.3. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства (не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии с действующим законодательством).

7.4. Расходовать средства, выделенные на проведение мероприятий по охране труда работников только на эти цели.

7.5. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.7. Обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте.

7.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки согласно плану обучения и проверки знаний, утвержденному директором Учреждения.

7.9. Проводить инструктаж по охране труда и пожарной безопасности (вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой) не реже чем 2 раз в год, а также проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ.

7.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда.

7.11. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований некоторых категорий работников.

7.12. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

7.13. Осуществлять перевод работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

7.14. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов, применяемых в производстве, инструментов, материалов.

7.15. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.16. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях.

7.17. Обеспечить своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты 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.

7.18. Предоставить следующие гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

-дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по результатам специальной оценки условий труда;

-повышение размера оплаты труда .

7.19. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

7.20. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Учитывая особенность организационно-правовой формы Учреждения, принимая во внимание, что финансирование Учреждения осуществляется из бюджета Новосибирской области, социальные выплаты могут быть установлены для работников Учреждения лишь в пределах и при наличии поступивших на эти выплаты денежных средств от учредителя, либо от деятельности, приносящей доход.

Раздел 9. Социальное страхование

9.1. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», "Об индивидуальном

(персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования", Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

-обеспечивает своевременную и полную уплату единого тарифа страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации;

-своевременно представляет в Социальный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

-в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Социальный фонд Российской Федерации.

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других Учреждений.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

10.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения Учреждения для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится либо по взаимному соглашению сторон, либо при необходимости приведения

положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

В случае изменения нормативных правовых актов Российской Федерации или Новосибирской области, на основании которых разработаны локальные нормативные акты Учреждения, являющиеся частью настоящего договора, изменения в данные акты вносятся приказом директора Учреждения с учетом мнения представительного органа.

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

11.5. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

11.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть сообщение, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.