

РАЗДЕЛ I. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном автономном учреждении «Синимский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее по тексту Учреждение) и заключенным между работниками Учреждения и администрацией в лице их представителей. Коллективный договор разработан в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Пермского края.

1.2. Сторонами данного Коллективного договора являются:

- администрация Учреждения, в лице директора (далее – Администрация);
- работники - представители филиалов Учреждения, получившие соответствующее поручение общего собрания работников (далее – Работники).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников учреждения по сравнению с действующим законодательством.
- Обеспечения защиты трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, законные интересы работников, поддержание достойного уровня жизни

1.4. Текст настоящего Коллективного договора оформляется в шести экземплярах и хранится до окончания срока действия у представителей работников в филиалах и администрации учреждения. Шестой экземпляр направляется для регистрации в Министерстве промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края в 7и-дневный срок со дня его подписания.

1.5. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение его срока действия вносятся по взаимному согласованию директора Учреждения и согласительной комиссии из представителей работников.

1.6. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на Учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.7. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

РАЗДЕЛ II. Права и обязанности сторон.

2.1. Взаимоотношения сторон строятся на принципах социального партнерства и направлены на достижение интересов максимального баланса администрации и работников.

2.2. Стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются выполнять взятые на себя обязательства.

2.3. Администрация и работник имеют все права и несут все обязанности, предусмотренные законодательством РФ, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;
- предоставление им работы, предусмотренной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- внесение предложений Администрации по улучшению условий труда работников;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами.

2.5. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные в трудовом договоре, должностными и рабочими инструкциями, иными локальными актами, а также законодательством РФ;
- соблюдать трудовую дисциплину, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, содействовать устранению причин, мешающих выполнению трудовых обязанностей;
- бережно относиться к имуществу Учреждения, других Работников и третьих лиц. В случае возникновения угрозы имуществу Работодателя, Работников и/или третьих лиц немедленно сообщить об этом представителю Работодателя;
- выполнять установленные нормы труда;
- незамедлительно сообщать администрации о возникновении ситуации, представляющую угрозу жизни и здоровью людей;
- проходить медицинские осмотры в сроки, установленные законодательством;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.6. Администрация имеет право:

- заключать, расторгать и изменять трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения;
- принимать локальные нормативные акты;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством.

2.7. Администрация обязана:

- соблюдать действующее трудовое законодательство, условия Коллективного и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за равный труд;
- выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым законодательством и договором;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в установленном законом порядке

РАЗДЕЛ 3. Трудовые отношения и трудовой договор

3.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Порядок и условия заключения трудового договора,

содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 57-61, 63-67 ТК РФ).

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

3.5. Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией.

3.6.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, и коллективным договором.

3.6.3. Издать приказ (распоряжение) о приеме работника на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий оплаты труда, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре.

3.7. Стороны пришли к соглашению, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст.81 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза – по согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации.

3.8. Выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются:

3.8.1. Осуществлять контроль правильности заключения и прекращения трудовых договоров работников с работодателем.

3.8.2. Контролировать увольнение членов профсоюза:

а) при сокращении штата или численности работников (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);

б) при несоответствии работника выполняемой работе (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);

в) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункты 5, 6 ч.1 ст.81 ТК РФ);

г) по инициативе работодателя (в отношении работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы - ст.374 ТК РФ);

д) по инициативе работодателя (в отношении работников, являвшихся членами профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст.376 ТК РФ).

3.8.3. Требовать от работодателя расторжения трудового договора с должностными лицами, если они нарушают законодательство о труде, о профсоюзах, не выполняют своих обязательств по коллективному договору, соглашению (п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

РАЗДЕЛ 4. Гарантии в области занятости

4.1. Работодатель и выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать с участием выборных органов первичной профсоюзной организации предварительно (не менее чем за 2 месяца) письменно известив представительный орган работников.

4.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца, персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под подпись (ст. 180 ТК РФ);

- выплачивать увольняемым работникам выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

4.2.3. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

4.2.4. При проведении реструктуризации организации обеспечить участие выборных органов первичной профсоюзной организации в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

4.2.5. Предварительно (не менее чем за 2 месяца) письменно сообщать выборным органам первичной профсоюзной организации о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

4.2.6. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

4.2.7. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.

4.2.8. Принять следующие меры по содействию занятости:

а) создавать преимущества работникам предпенсионного возраста (за 2 года перед уходом на пенсию по возрасту) в случае сокращения численности работников;

б) с учетом мнения выборных органов первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего времени или неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.74 ТК РФ);

в) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (подпункт п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборных органов первичной профсоюзной организации (ч.3 ст.82 ТК РФ).

4.3. Выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

РАЗДЕЛ 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Основным режимом работы учреждения является пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье.

5.2. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в Учреждении определяют Правила внутреннего трудового распорядка.

5.3. Выборные органы первичной профсоюзной организации не возражают против привлечения работников к сверхурочным работам по их письменному согласию в случае производственной необходимости (ст. 99 ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Работодатель предупреждает работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставляет выборным органам первичной профсоюзной организации полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).

5.6. Графики сменности составляются с соблюдением требований Трудового кодекса РФ. График сменности на текущий месяц находится в доступном месте для необходимости постоянного ознакомления работниками.

5.7. Порядок и продолжительность работы в ночное время регулируется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. К работе в ночное время не привлекаются беременные женщины, инвалиды.

5.8. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114,115 ТК РФ). Для инвалидов устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

5.9. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предоставлять и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ) при производственной возможности.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ)

5.11. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организации предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ), в соответствии с результатами СОУТ;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);

5.12. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем с учетом производственной ситуации в филиале Учреждения. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы отдельным категориям работников, определенным статьей 128 ТК РФ.

5.13. Отпуска женщинам по беременности и родам регулировать согласно ст.255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст.256 ТК РФ. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставлять согласно ст.257 ТК РФ.

5.14. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.15. Выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются осуществлять контроль исполнения законодательства об отпусках.

РАЗДЕЛ 6. Оплата труда.

6. Работодатель обязуется:

6.1.1. Производить выплату заработной платы в валюте РФ (ст. 131 ТК РФ).

6.1.2. Производить выплату зарплаты не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Положением о системе оплаты труда. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне (ст. 136 ТК РФ).

6.1.3. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ), отдельно по основной работе и отдельно по совместительству.

6.1.4. Производить оплату труда в соответствии с действующим законодательством в области оплаты труда.

6.1.5. Устанавливать заработную плату работника Учреждения на основании Трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) в который включать размер должностного оклада работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.1.6. Обеспечивать уровень месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не ниже размера минимальной заработной платы по Пермскому краю.

6.1.7. Выплату надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за время фактической занятости на таких работах, производить в соответствии с трудовым законодательством РФ по результатам СОУТ.

6.1.8. Осуществлять оплату труда работников Учреждения с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в соответствии с действующим законодательством РФ в области оплаты труда.

6.1.9. Производить оплату труда работников по совместительству, т.е. выполняющих другую регулярно оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.1.10. Оплату за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

6.1.11. Производить доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ):

- в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

- в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Работа, выполняемая работником на условиях совместительства по графику сменности в установленный для него выходной день по основной работе, не является работой, выполняемой в выходной день, оплачивается по условиям трудового договора о приеме на работу по совместительству по графику сменности, в соответствии с которым этот день является рабочим днем.

6.1.12. Сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации, с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ).

6.1.13. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.2. Выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются оказывать содействие и контролировать соблюдение законодательства об оплате труда.

РАЗДЕЛ 7. Условия работы и охрана труда

7.1.Работодатель:

7.1.1. Работодатель (администрация) организывает свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.1.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в филиалах и подразделениях учреждения. Создает и укрепляет службу по охране труда, техники безопасности, оборудует и

обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. №7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождает их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими, своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК).

7.1.3. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профессиональных заболеваний в организации, совместно с выборными органами первичной профсоюзной организации разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

7.1.4. Организует проведение специальной оценки условий труда с участием представителей выборных органов первичной профсоюзной организации (ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ). По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Работодатель, работник, выборные органы первичной профсоюзной организации имеют право обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

7.1.5. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.

7.1.6. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами (по результатам СОУТ), спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку).

7.1.7. Запрещает направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ);

7.1.8. Снижает нормы выработки, нормы обслуживания беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводит на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст.254 ТК РФ);

7.1.9. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождает их от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни (ст.254 ТК РФ);

7.1.10. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ).

7.1.11. Не допускает расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации (ст.261 ТК РФ).

7.1.12. Продляет срок действия трудового договора до окончания беременности в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному

заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ).

7.2. Выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются:

7.2.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.2.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы сотрудников;

7.2.3. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

7.2.4. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.3. Члены трудового коллектива в области охраны труда обязаны (ст. 214 ТК):

7.3.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.3.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.3.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

РАЗДЕЛ 8. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника

8.1. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, возмещается ущерб, причиненный увечьем либо иным повреждением здоровья, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации (ст.ст.10-12 Закона Российской Федерации "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", ст. 184 ТК РФ)

8.2. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (п.3 ст.8 Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

8.3. Выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются содействовать в получении компенсаций вреда, причиненного здоровью, защищать права и законные интересы

членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе) (ст. 370 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 9. Обеспечение социальных гарантий работникам

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

9.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.1.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.5. Обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.2. Выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются обеспечивать контроль выполнения законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования;

РАЗДЕЛ 10. Обеспечение условий деятельности организации профсоюза, профсоюзного комитета

10.1. Работодатель:

10.1.2 обязуется разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций);

10.1.3. признает право выборных органов первичной профсоюзной организации на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах...»):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;

10.1.4. признает право выборных органов первичной профсоюзной организации на осуществление контроля соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 ФЗ «О профсоюзах...»);

10.1.5. освобождает членов выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совместной комиссии по охране труда, членов иных комиссий организации (по направлениям деятельности) от основной работы на время краткосрочного обучения с сохранением среднего заработка;

10.1.6. освобождает от работы членов выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 п. 5 ФЗ «О профсоюзах...»);

10.1.7. Для работников, не освобожденных от основной работы и избранных в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

10.1.8. рассматривает ходатайства выборных органов первичной профсоюзной организации о представлении работников – профсоюзных активистов, к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Пермского края.

10.1.9. обязуется перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно удержанные из заработной платы (в размере 1 % от заработной платы) по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы.

РАЗДЕЛ 11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

11.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение трудового законодательства о коллективных договорах и соглашениях, выразившееся в:

- уклонении от участия в переговорах;
- непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения;
- невыполнении условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Стороны договорились о нижеследующем:

12.1.1. в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам;

12.1.2. изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ;

12.1.3. текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под личную подпись в журнале.

12.2. Оригинал коллективного договора находится в юридической службе учреждения. Печатный вариант для ознакомления находится в свободном доступе в установленных местах: на стенде службы персонала, на информационных стендах филиалов, электронная копия в каждом филиале, на официальном сайте учреждения.

Руководители филиалов являются ответственными за хранение электронной версии коллективного договора и создание условий беспрепятственного доступа работников для ознакомления с текстом документа.

12.3. Выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.4. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Вопрос о выполнении коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива.

12.5. Коллективный договор вступает в силу с 01 декабря 2015 года и действует до 01 декабря 2018 года.