


СОГЛАСОВАНО:


Уполномоченный работник
от трудового коллектива
ОАУ «Центр охраны труда
Белгородской области»


О. Н. Резникова
« 26 » декабря 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
областного автономного
учреждения «Центр охраны труда
Белгородской области»




В. Н. Кобченко
« 26 » декабря 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного автономного учреждения
«Центр охраны труда Белгородской области»
(наименование организации)

На 2020-2023 гг.

Уведомительная регистрация проведена управлением по труду и занятости населения Белгородской области	
« 26 » декабря	20 20 года
Регистрационный номер	2011 КД
Условия, ухудшающие положение работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ	
 (подпись)	 (Ф.И.О.)



г. Белгород

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками с работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель – ОАУ «Центр охраны труда Белгородской области», представленный в лице директора Кобченко Викторией Николаевны, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные Уполномоченным представителем от трудового коллектива в лице финансиста - экономиста Резниковой Оксаны Николаевны, с другой стороны.

1.2. Предмет договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей учреждения гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

1.3. Действие коллективного договора.

1.3.1. Действие коллективного договора регламентируется ст.43 ТК РФ. Настоящий коллективный договор действует с «28» декабря 2020 года по «27» декабря 2023 года.

1.4 Работодатель и Работники обязуются признавать Уполномоченного представителя от трудового коллектива единственным и полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах при решении всех социально-трудовых и производственно - экономических вопросов в учреждении (ст. 29 ТК РФ). Дважды в год осуществлять массовую проверку выполнения коллективного договора (за 1-е полугодие и

за год) и отчитываться перед работниками о результатах выполнения и соблюдения договора.

1.5. В настоящий коллективный договор включаются нормативные положения трудового законодательства РФ, иных нормативных правовых актов, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст.41 ТК РФ).

1.6. Общие обязательства сторон.

1.6.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни Работникам Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень Работников;
- реализовывать программы социальной защиты Работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;
- Работодатель обязуется оплачивать первый, второй и третий день листка временной нетрудоспособности из средств Работодателя.

1.6.2. В целях защиты социальных прав и профессиональных интересов Работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора Уполномоченный представитель от трудового коллектива обязуется:

- проводить консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получать от Работодателя информацию, непосредственно затрагивающую интересы Работников;
- содействовать укреплению в учреждении трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль создания Работодателем безопасных условий труда.

1.6.3. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Уполномоченный представитель от

трудового коллектива обязуется воздерживаться от учреждения забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.6.4. Работодатель и Работники учреждения, по вине которых нарушаются и/или не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

1.7. В течение срока действия коллективного договора в него по взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социально-экономическое положение работников, а также в случаях изменения законодательных норм, что оформляется соответствующим протоколом, подписанным в двустороннем порядке (ст. 44 ТК РФ). Изменения и дополнения к коллективному договору доводятся до работников учреждения, с объяснением причин их вызвавших и принимаются на конференции и направляются на уведомительную регистрацию в течение 7 дней.

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

1.9. Стороны обязуются вносить вопрос о начале переговоров по заключению нового договора или о продлении срока действующего не менее чем за три месяца до окончания срока действия коллективного договора. Одна из сторон, получившая письменное уведомление о начале переговоров, обязана в семидневный срок начать переговоры.

1.10. В случае реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинения работника правилам внутреннего трудового

распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, отраслевым и другими соглашениям, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с Работниками при приеме их на работу заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5-ти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера (на срок не более 3-х лет);

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (на срок не более 1 года);

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству (на срок не более 3-х лет);

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее

чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

При заключении трудового договора в нем может предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.4. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором (ч.4 ст.57 ТК РФ).

2.6. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работника согласно статье 80 ТК РФ. Прекращение срочного трудового договора производится согласно п.2 и п.3 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.7. Перевод Работников на другую работу, перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, в том числе в условиях, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, простоя и в соответствии с медицинским заключением осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.8. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Работодатель обязуется соблюдать следующие требования:

3.1.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

3.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для Работников учреждения составляет 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.1.3. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность рабочего времени составляет 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

3.1.4. Для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы продолжительность рабочего времени составляет 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации).

3.1.5. 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.

3.1.6. Продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени: при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов.

3.1.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.1.8. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих категорий работников (ст.93 ТК РФ):

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- иных случаях, прямо предусмотренных в законе или другом нормативно-правовом акте.

3.1.9. Привлекать Работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия на основании приказа по согласованию с Уполномоченным представителем от трудового коллектива. Работу в выходной день оплачивать в двойном размере или, по заявлению работника, предоставлять другой день отдыха, а работу в выходной день оплачивать в одинарном размере.

Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, с обязательным ознакомлением под роспись о возможности отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.1.10. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст.99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ).

Не привлекать к сверхурочной работе беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет. Привлекать к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, с обязательным ознакомлением под роспись о возможности отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.1.11. Вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Всем Работникам учреждения предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

Инвалидам предоставлять ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации).

4.1.2. Отпуск за первый год работы предоставлять Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников по соглашению сторон отпуск предоставлять и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.1.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Уполномоченного представителя от трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день) (ст. 267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (независимо от стажа работы у данного работодателя) (ст. 260 ТК РФ);

- работникам, у которых супруга находится в отпуске по беременности и родам (независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя) (ст. 123 ТК РФ);

- супругам военнослужащих (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих (часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы) (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ);

- гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации, (статья 262 ТК. РФ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14

календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.1.4. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18-ти лет.

Категория работников и условия предоставления дополнительных отпусков определяется по согласованию с Уполномоченным представителем от трудового коллектива.

4.1.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного и дополнительного отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.1.6. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Предоставлять на основании письменного заявления Работника 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ,

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 – 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 5 календарных дней;

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14-ти лет, имеющим ребенка–инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году; указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.1.7. Работодатель может предоставлять сотрудникам на основании письменного заявления кратковременные отпуска (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- родителю ребенка-первоклассника в День знаний 1 сентября– 1 день с сохранением заработной платы;

- на свадьбу молодоженам– 1 день с сохранением заработной платы;

- на похороны близких родственников (родителей, супруга (ги), детей, родных братьев и сестер, бабушек, дедушек) – 2 дня с сохранением заработной платы;

- участникам спортивных мероприятий за день участия- 1 (один) день отдыха (с сохранением заработной платы).

- день сдачи испытаний комплекса ГТО работникам предоставляется с сохранением заработной платы;

- предоставить дополнительные дни к отпуску за выполнение нормативов комплекса ГТО: за золотой знак-3 дня; за серебряный знак-2 дня; за бронзовый знак-1 день.

4.1.8. Предоставлять отпуска по беременности и родам согласно ст.255 ТК РФ, отпуска по уходу за ребенком согласно ст.256 ТК РФ.

Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставлять согласно ст.257 ТК РФ.

4.1.9. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять по письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.1.10. Учитывать, что 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).

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников до 18-ти лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.1.11. Предоставлять в течение рабочего дня (смены) Работникам перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Уполномоченный представитель от трудового коллектива обязуется:

4.2.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.2.2. Представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников учреждения.

4.2.3. Осуществлять контроль над соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.2.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении инвалидов, женщин, имеющих малолетних детей, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.5. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха.

4.2.6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель и Работники договорились:

5.1. Формы и системы оплаты труда определяются в соответствии с постановлениями правительства Белгородской области и положением об оплате труда работников ОАУ «ЦОТ БО».

5.2. Производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. 134 ТК РФ).

5.3. Размер окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы.

5.4. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением об оплате труда в ОАУ «ЦОТ БО».

5.5. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию Работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.6. За выполнение работ различной квалификации, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, совмещение профессий, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты, размер и срок которых определяются по соглашению сторон трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

5.7. Производить выплату заработной платы два раза в месяц, не реже чем каждые полмесяца: выплату первой части заработной платы - 20 числа каждого месяца, выплату второй части заработной платы - 5 числа месяца, следующего за расчетным месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.8. Производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях) (ст. 131 ТК РФ).

5.9. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

5.10. По выбору Работника и согласно заявлению, перечислять заработную плату в безналичном порядке на его лицевой счет, открытый:

- в банке, с которым у Работодателя заключен договор на выпуск и обслуживание дебетовых (банковских) карт за счет средств Работодателя;
- в банке, с которым Работник самостоятельно заключил договор на выпуск и обслуживание дебетовых (банковских) карт за счет собственных средств.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.11. Исчисление средней заработной платы для всех случаев производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

5.12. Производить выплаты Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Установление повышенного размера оплаты труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) (ст. 147 ТК РФ).

5.13. Оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере: если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - в размере часового оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - в размере двойного часового оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) (ст. 153 ТК РФ).

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1 . Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении трудовых функций;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- соответствующий тепловой режим в помещениях ОАУ «ЦОТ БО», подготовленных к зиме;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством РФ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. №426);
- разработку перечня рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда, и утверждение сроков проведения СОУТ;

- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда, а также средствах индивидуальной защиты;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, с учетом мнения уполномоченного от коллектива Центра в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, а также проверку знаний требований охраны труда;
- беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения

законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций;

- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права в установленные сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил, положений и иных локально-нормативных актов по охране труда для работников.

6.2. Работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной защиты;

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

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

6.3. Работодатель гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) ему должна быть предоставлена другая работа на время устранения такой опасности.

6.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.6. Уполномоченный представитель от трудового коллектива ОАУ «ЦОТ БО» осуществляет:

6.6.1.1. Общественный контроль состояния условий труда на рабочих местах.

6.6.1.2. Общественный контроль проведения инструктажей на рабочем месте по охране труда.

6.6.2. Согласовывает:

6.6.2.1. Нормы выдачи СИЗ.

6.6.2.2. Инструкции по охране труда для работников ОАУ «ЦОТ БО».

6.6.2.3. Иные локальные нормативные акты в порядке, установленном законодательством РФ.

6.6.3. Участвует в работе комиссий:

6.6.3.1. По проведению специальной оценке условий труда с последующим согласованием результатов.

6.6.3.2. По расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.6.3.3. По служебным расследованиям при нарушении требований охраны труда, трудовой дисциплины.

6.6.3.4. Иных комиссий по охране труда в порядке, установленном законодательством РФ.

6.7. 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 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, в течение 5-ти рабочих дней после прохождения диспансеризации.

6.8 Стороны Коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований службы охраны труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Раздел 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель и Уполномоченный представитель от трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штата или численности работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием Уполномоченного представителя от трудового коллектива а.

7.2.2. При увольнении Работников в связи с ликвидацией учреждения, 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 роспись (ст.180 ТК РФ);

7.2.3. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь Работникам своего учреждения с учетом их квалификации и компетенции.

7.2.4. При проведении реорганизации учреждения обеспечить участие Уполномоченного представителя от трудового коллектива, а в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов учреждения и работников.

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

7.2.6. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров. Работодатель обязуется осуществлять повышение квалификации Работников согласно ежегодно утверждаемому плану повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ).

7.2.7. Принять следующие меры по содействию занятости:

а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

б) одновременно с предупреждением Работников о предстоящем увольнении подбирать работу в организации по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения;

в) с учетом мнения Уполномоченного представителя от трудового коллектива вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.74 ТК РФ);

7.3. Уполномоченный представитель от трудового коллектива обязуется обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8. ОРГАНИЗАЦИЯ КУЛЬТУРНОГО И СПОРТИВНОГО ОТДЫХА.

8.1. Работодатель обязуется:

- ежегодно приобретать новогодние подарки детям сотрудников ОАУ «ЦОТ БО», не достигшим возраста 15 лет (включительно);

- выделять средства на оздоровительные мероприятия для сотрудников.

8.2. Работодатель и уполномоченный от коллектива могут осуществлять сотрудничество по вопросам проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий путем заключения отдельных гражданско-правовых договоров.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Сторонами уделяется внимание страховым принципам социальной защиты работников и членов их семей.

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

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

9.1.6. Изыскать средства для совершенствования профессиональных знаний, получения сертификата, переподготовки специалистов высшего и среднего звена.

9.1.7. В случае причинения вреда здоровью медицинским работникам при исполнении ими трудовых обязанностей или профессионального долга возмещать ущерб в объеме и порядке, устанавливаемым законодательством РФ в соответствии с Федеральным Законом РФ и 125-ФЗ от 24 июля 1998г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» с последующими изменениями и дополнениями.

9.1.8. Выплачивать пособие на погребение за счет средств фонда социального страхования, в случае смерти Работника, родственникам умершего.

9.1.9. Оплачивать первые три дня листка временной нетрудоспособности из средств работодателя (ФОМС).

Раздел 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

- уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ);
- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ);
- невыполнение условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).