

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
Муниципального бюджетного
учреждения «Приморско-Ахтарский
районный Дворец культуры»

Светлана Чершова Н.В.
(подпись)

«19» февраля 2019 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор Муниципального
бюджетного учреждения
«Приморско-Ахтарский районный
Дворец культуры»

[Подпись]
(подпись)

М.П.

«19» февраля 2019 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения «Приморско-Ахтарский районный Дворец культуры»

на 2019 - 2022 годы

с «19» февраля 2019 года по «18» февраля 2022 года

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения <i>Приморско-Ахтарского района</i> наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <i>20.02.2019</i> № <i>13-П</i>
<i>специалист Чершова Н.В.</i> наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Принят на общем
собрании работников
Протокол № 4 от «19» февраля 2019 г.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Российская Федерация (далее – ТК РФ).

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения профсоюзного комитета (ПК) по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников, работающих у работодателя;

1.3.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, осуществлении мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность, направляет работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяет условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать принятые внутренние правила распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, занятых в деятельности работодателя (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и режима работы).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухуляться односторонне, в том числе путем изменения условий договора, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, действующие в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения организационной структуры, реорганизации в форме преобразования (ст.43 ТК РФ).

1. Общие положения

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.7.1. Работодатель признает ПК единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. ПК обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- получать от работодателя полную информацию о производственной деятельности и доводить ее до работников;
- представлять работодателям требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью регулирования коллективных трудовых споров;
- способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины работников, обеспечению прибыльной работы;
- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года, вступает в силу с «19» февраля 2019 года и действует до «18» февраля 2022 года (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны 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 внутреннему трудовому распорядку при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, применяемыми работодателем с учетом мнения ПК (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст.189 ТК РФ).

3.12 В учреждении устанавливается односменная работа.

3.13 В случае возникновения производственной необходимости для отдельных работников может вводиться сменный режим работы. Сменная работа

3.11 В учреждении МБУ «Приморско-Ахтарский РДК» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени продолжительностью не более 40 часов в неделю

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

2.14. ПК обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72-2 ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 60 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.7. Категория работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяется работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ) с участием

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на определенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работника, хранящиеся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствующей форме в двух экземплярах, из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно быть подтверждено подписью работника на экземпляре работодателя, и коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.3. Категория работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяется работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ) с участием

2.2. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с

2.1. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72-2 ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

2.0. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме

3.1.11. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268ТК РФ).

3.1.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113

3.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113ТК РФ).

3.1.8. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут дополнительно привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий

3.1.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год(ст.99ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе производится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

3.1.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий

3.1.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться

3.1.3. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую

3.1.2. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую

3.1.1. В случае, когда изменение организационных или технологических условий

3.1.0. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора,

3.0.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться

3.0.8. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую

3.0.7. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую

3.0.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий

3.0.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора,

3.0.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться

3.0.3. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданном им, а также в случае болезни или травмы работника, названного в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечение к служебной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

3.1.12. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только в условиях, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Для этого инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работников инвалидов – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не определяется (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основными оплачиваемыми отпуском.

3.2.3. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью 128 ТК РФ работникам предоставляется краткосрочный отпуск (ст. 128 ТК РФ).

3.2.4. Помимо оснований предоставления отпуска с сохранением заработной платы, предусмотренного статьей 128 ТК РФ работникам предоставляется краткосрочный отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам без сохранения заработной платы:

- для провозов детей в армию – до 2 рабочих дня;
- бракосочетания детей работников, самого работника – до 5 рабочих дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 рабочих дней.

3.2.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ПК, не менее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.6. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

3.2.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырех лет, лет, воспитывающему ребенка в возрасте до четырех лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырех лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть

4.9. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка

4.8. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.7 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 01 и 16 числа каждого месяца в месте выполнения работы либо переводится в кредитную организацию, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. 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

4.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты суммы. Работателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трети от действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.5. Производить в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа департамента труда и занятости Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума.

Работодатель обязуется:

4.4. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд в соответствии с нормативных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

4.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок стимулирующего характера, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются штатным расписанием.

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

IV. Оплата и нормирование труда

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.5. Сообщать письменно работодателю (не менее чем за три месяца) ПК о возможности массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намерено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца с момента увольнения.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по дополнительным мерам по перепрофилированию действующих подразделений, сокращению дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы, переводу на другую работу, переводу на другую работу и т.д.

5.1. Рассматривать предложение с участием ПК все вопросы, связанные с увольнением работников, а также сокращением численности или штата работников из одной семьи.

Работодатель обязан:

4.11. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполнении работ, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.12. Определять с учетом мнения ПК стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

4.13. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.14. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.127 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.15. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполнении работ, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.16. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, а также в выходные и нерабочие праздничные дни (доплата за работу в выходные и праздничные дни, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере).

4.17. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, а также в выходные и нерабочие праздничные дни (доплата за работу в выходные и праздничные дни, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере).

4.18. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, а также в выходные и нерабочие праздничные дни (доплата за работу в выходные и праздничные дни, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере).

4.19. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, а также в выходные и нерабочие праздничные дни (доплата за работу в выходные и праздничные дни, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере).

4.20. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, а также в выходные и нерабочие праздничные дни (доплата за работу в выходные и праздничные дни, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере).

У. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к

6.1.6.1. Сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или

6.1.6. Режим труда и отдыха работников, оплату труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

6.1.5. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.4. Создание службы охраны труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ.

6.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.1.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации знаний, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности и в соответствии с законодательством об охране труда обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

VI. Охрана труда и здоровья

5.9. Приемственным правом на оставление на работе при сокращении штата работников удерживаются категории, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц

в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до

использовать режим неполного рабочего времени;

- использовать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными

- выявлять возможности перемещения должностей работников внутри учреждения с

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;

5.8. Работодатель и профсоюзный комитет:

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с

сокращением численности или штата работников учреждения),

5.6. Предоставлять выходящим работникам возможность переобучения новым

6.1.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законом порядке, в соответствии с установленными нормами

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, настоящим коллективным договором,

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с опасными и (или) особо опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.1.6.3. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, а также письменного соглашения работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые определяются отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым и коллективным договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда аттестации рабочих мест по условиям труда отнесены к вредным или опасным условиям труда.

6.1.6.2. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов; при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

статьи 92 ТК РФ:

Продолжительность рабочего времени, установленной в соответствии с частью первой - второй статьи 92 ТК РФ, при условии соблюдения предельной ежедневной (или) суточной продолжительности ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной ежедневной (или) суточной продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены) может быть предусмотрено увеличением максимально допустимой продолжительности рабочего времени, максимально допустимая продолжительность рабочего времени не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При применении суммированного учета рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда учетный период не может превышать три месяца.

6.1.6.1. Трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в пункте 6.1.6.1, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

- 6.178 Санитарно-бытовое обслуживание работников и медицинское обеспечение работников в местах, в медицинской помощи отсутствуют.
- 6.179 Беспрепятственный доступ должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, норм трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, государственных учреждений (назрор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей государственного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и осуществления несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.120 Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, норм трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, государственных учреждений (назрор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти, уполномоченных государственных учреждений (назрор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти, уполномоченных государственных учреждений (назрор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти, уполномоченных государственных учреждений (назрор) в установленной сфере деятельности.
- 6.121. Знакомление работников с требованиями охраны труда.
- 6.122. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работника органа в порядке, установленном 372 ТК РФ для проведения локальных нормативных актов.
62. Работники обязаны:
- 6.21. Соблюдать требования охраны труда.
- 6.22. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.23. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.24. 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 (инфаркт).
- 6.25. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и (повторные) медицинские осмотры (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- 6.3. Каждый работник имеет право на:
- 6.3.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- 6.3.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 6.3.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.
- 6.3.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации нарушение государственными нормативными требованиями охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии со статьей 155 ТК РФ.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты права требовать от работодателя исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со статьей 155 ТК РФ.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законодательством.

6.3.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

6.3.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

6.3.7. Дополнительное профессиональное образование работников в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.3.8. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.3.9. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединенная работодателя, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работодателями представительные органы по вопросам охраны труда.

6.3.10. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.3.11. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.

8.1. Право на получение материальной помощи имеют студенты образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования, с которыми у учреждений заключен договор на целевую подготовку специалиста в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

8.2. В период обучения, согласно договору о целевом обучении, учреждение обязуется обеспечить студенту дополнительную социальную поддержку: в виде денежной выплаты в размере 1000 рублей

VIII. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.3.2. вести персонализированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в Управление Пенсионного фонда достоящие сведения о стаже и зарплате работников;

7.3.3. разрабатывать и реализовывать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или специальному в хозяйствующем субъекте положению.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, инвентаризированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

VII. Гарантии и компенсации для работников

6.4.2. Профсоюзный комитет учреждения обязуется осуществлять контроль за охраной труда по вопросам охраны труда, осуществлять обязательный контроль за охраной труда.

6.4.3. В случае выявления условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкой температурный режим, повышенный шум и т.п.), которые могут угрожать жизни и здоровью работников, а также грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, лица, уполномоченные коллективом на решение вопросов охраны труда вправе вносить предложения работодателю о принятии мер по устранению нарушений в учреждении до устранения выявленных нарушений.

6.4.1. Для разработки мероприятий по охране труда руководствоваться рекомендациями по планированию мероприятий по охране труда, утвержденными приказом Министерства здравоохранения от 1.03.2012 года № 181-н.

6.4. Стороны договорились:

6.3.12. Гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.3. Стороны не реже чем каждые полгода (до 20 июня, до 20 декабря) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников и представляют информацию в соответствующий орган по труду муниципальный образованный в Приморско-

10.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора и заключение коллективного договора.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, это подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ). При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

9.6. Негергулируемые разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложении к нему будут входить до всех работников с объяснением причин, вызвавших.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора и заключение коллективного договора (далее – комиссия).

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.2. Изменения и дополнения приложения к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

8.5. Материальная помощь выплачивается путем перечисления на личный счет, открытый в отделении Сбербанка банка Российской Федерации, либо в других исполнительных организациях.

8.4. Источником средств, направляемых на выплату мер социальной поддержки, являются доходы деятельности учреждения. Размер и объем средств, направляемых на ее выплату, ежегодно определяется при формировании плана финансово-

8.3. Студенты, поступившие в соответствующие образовательные учреждения, и имеющие право получать ежемесячную выплату, должны в срок до 1 сентября текущего года представить в администрацию учреждения заявления (обучения) в соответствующем образовательном учреждении, лицевого счета на имя получателя.