От администрации:
Начальник МКУ «Управление образовательной деятельности»

_____ О. В. Сосун
«___» _____ 202 год
М. П.

От трудового коллектива:
Представитель трудового коллектива работников МКУ «Управление образовательной деятельности»
_____ И. Ю. Иванкова
«___» _____ 202 год

Принят на Общем собрании трудового коллектива
«___» _____ 2020 год
Протокол № __

Коллективный договор

Муниципального казенного учреждения «Управление по организации образовательной деятельности на территории Мамско-Чуйского района» на 2020-2023 годы

От администрации:
Начальник МКУ «Управление образовательной деятельности»

_____ О. В. Сосун
«5» февраля 2020 год
М. П.

От трудового коллектива:
Представитель трудового коллектива работников МКУ «Управление образовательной деятельности»
Иванкова И. Ю. Иванкова
«05» февраля 2020 год

Принят на Общем собрании трудового коллектива
«05» февраля 2020 год
Протокол № 1

Коллективный договор

Муниципального казенного учреждения «Управление по организации образовательной деятельности на территории Мамско-Чуйского района» на 2020-2023 годы

Администрация Мамско-Чуйского района
Зарегистрирован коллективный договор
№ 51
от «10» 02 2020
Глава района

п. Мама, 2020 г.

п. Мама, 2020 г.

Оглавление

1. Общие положения 5
2. Взаимодействие сторон 6
3. Трудовые отношения 7
4. Рабочее время и время отдыха 8
5. Оплата труда 10
6. Гарантии занятости работников 11
7. Социальные льготы, гарантии и компенсации 11
8. Развитие кадрового потенциала 12
9. Охрана труда 12
10. Гарантии прав представителю работников учреждения 14
11. Контроль над выполнением договора 14
12. Заключительные положения 14

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работники учреждения в лице Представителя трудового коллектива работников учреждения и Работодатель в лице его представителя – начальника Муниципального казенного учреждения «Управление по организации образовательной деятельности на территории Мамско-Чуйского района» (далее – МКУ «Управление образовательной деятельности».

1.3. Настоящий коллективный договор является нормативным актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;
- усиления ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, сроком действия на три года. Стороны имеют право продлевать коллективный договор на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. Работники МКУ «Управление образовательной деятельности» предоставляют право своему представителю договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами на общем собрании работников учреждения.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя работников учреждения (ст.52, 53 ТК РФ):

Основными формами участия работников в управлении организацией являются;

- учет мнения представителя трудового коллектива работников учреждения в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представителем работников учреждения консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представителем работников учреждения планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидационных мер.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

- развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения предприятия, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития производства, новых технологий и услуг, повышение роста производительности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников учреждения, их социальных и трудовых гарантий;
- взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях;
- соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства;
- принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства работодатель обязуется:

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения коллектива;

- предоставлять право представителю коллектива участвовать в управлении предприятием в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, получать соответствующую информацию, участвовать в селекторных совещаниях, аттестации работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

2.3. Представитель трудового коллектива работников учреждения обязуется:

- представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;
- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, развитию производственного соревнования, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников учреждения;
- представлять интересы работников, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;
- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;
- разъяснять работникам учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;
- осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МКУ «Управление образовательной деятельности» и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка МКУ «Управление образовательной деятельности», настоящим коллективным договором, должностной инструкцией, Положением об оплате труда.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием представителя трудового коллектива МКУ «Управление образовательной деятельности».

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МКУ «Управление образовательной деятельности» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МКУ «Управление образовательной деятельности», принятыми на основании действующего законодательства РФ.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.6. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.7. Для отдельных работников Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

4.8. Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МКУ «Управление образовательной деятельности».

4.9. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работниками и Работодателем.

4.10. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 103, 105 ТК РФ. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.11. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных работников.

4.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения представителя трудового коллектива МКУ «Управление образовательной деятельности».

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, по их желанию, может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя предприятия.

4.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предоставляется в количестве 16 календарных дней.

4.17. Работники имеют право на оплачиваемый проезд к месту использования отпуска в территории Российской Федерации один раз в два года, за счет средств работодателя.

4.18. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а остальные его части, как правило, не менее 7 календарных дней.

4.19. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией исходя из финансового положения учреждения.

4.22. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.23. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

4.24. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в следующем случае:

- в связи с бракосочетанием работника или детей - 5 дней;
- проводов детей в армию - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- праздновании юбилейных дат со дня рождения - 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких - 5 дней;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день;
- донорам - 2 дня (при наличии справок станции переливания крови).
- Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:
- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет;
- работающим пенсионерам.

4.26. Работникам предоставляется освобождение от работы на прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

4.27. Работник, успешно обучающийся в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию и независимо от их организационно-правовых форм заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, имеет право на дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, сдачи итоговых государственных экзаменов и подготовки и защиты выпускной квалификационной работы продолжительностью, установленной статьей 173 ТК РФ.

5. Оплата труда

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.2. Производить оплату труда работникам на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы.

Размеры должностных окладов работникам определяются трудовыми договорами, согласно штатного расписания, утвержденного на основании Положения об оплате труда работников МКУ «Управление образовательной деятельности» (далее по тексту Положение).

5.3. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам за год в соответствии с Положением.

5.4. Повышать размеры должностных окладов работников по согласованию с Администрацией Мамско-Чуйского района.

5.5. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ, конкретные сроки выплаты:

- за первую часть месяца 25-го числа текущего месяца;
- за вторую часть месяца 10-го числа следующего месяца.

5.6. Начисление суммы компенсации за каждый день просрочки выплаты зарплаты установленного срока рассчитывается исходя из 1/150 ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата платы производится накануне этого дня.

5.7. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.8. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.9. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.11. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

6. Гарантии занятости работников

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего представителя трудового коллектива учреждения.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению производства, перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

6.3. Работодатель обязуется:

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников;
- обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку освобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии);
- не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска;
- предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных годовой программой деятельности учреждения в части расходов социальной сферы:

- работникам оказывается материальная помощь в связи с рождением ребенка, смертью близких родственников, регистрации брака, при несчастных случаях, стихийных бедствиях, по согласованию с главным бухгалтером МКУ «Управление образовательной деятельности» и при наличии денежных средств и в размере минимального размера оплаты труда;
- работникам оказывается материальная помощь к ежегодному отпуску в размере двух должностных окладов;
- по случаю юбилейных дат (50, 55, 60, 65 лет) и при выходе на пенсию, при наличии средств, работникам может быть выплачена материальная помощь в размере одного месячного должностного оклада (с предоставлением всех соответствующих подтверждающих документов).

7.2. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей предприятия, путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению общего собрания трудового коллектива.

8. Развитие кадрового потенциала

8.1. Одним из основных направлений деятельности предприятия в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников предприятия. Главная роль в данном направлении отводится обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами учреждения, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников по мере необходимости.

8.3. Обучение персонала на учреждении является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории персонала индивидуально.

8.4. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений, Работодатель:

- создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами предприятия;
- предусматривает в трудовом договоре или соглашении об обучении обязанность работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором (соглашением об обучении) срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором (соглашением об обучении), работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (соглашением об обучении).

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

- обеспечивать реализацию политики казенного учреждения в области охраны труда и пожарной безопасности;
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с

государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором;

- проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда и пожарной безопасности;
- организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда;
- проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию;
- проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи, пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации;
- информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, южных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха;
- принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии ТК РФ и законодательством в сфере охраны труда;
- предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний;
- осуществлять постоянный контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной зашиты;
- незамедлительно выполнять требования представителя трудового коллектива об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- рассматривать на паритетных началах совместно с представителем трудового коллектива, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда;
- финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство работ.

10. Гарантии прав представителю работников учреждения

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель, должностные лица соблюдают права представителя трудового коллектива работников учреждения, всемерно содействуют его деятельности в соответствии ТК РФ, другими законодательными актами.

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав представителя работников учреждения или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11. Контроль над выполнением договора

11.1. Контроль над выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.2. Контроль над выполнением настоящего договора осуществляет двусторонняя комиссия, состав которой утверждается Работодателем и представителем трудового коллектива.

11.3. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в феврале месяце на заседании двусторонней комиссии.

11.4. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля над выполнением договора.

11.5. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с 07 февраля 2020 года по 06 февраля 2023 года.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 3-х дней с момента его подписания.