

Государственное бюджетное учреждение
«Реабилитационный центр для детей и подростков
с ограниченными возможностями «Дом»
Сормовского района города Нижнего Новгорода»

Принят на общем собрании трудового коллектива
ГБУ «РЦДПОВ «Дом» Сормовского района
города Нижнего Новгорода»
(Протокол общего собрания трудового коллектива
ГБУ «РЦДПОВ «Дом» Сормовского района
города Нижнего Новгорода»
от _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2016-2019 г.г.

От Работодателя

Директор ГБУ «РЦДПОВ «Дом»
Сормовского района
города Нижнего Новгорода»

_____ Э.А. Ярцева
_____ 2016г.

От Работников

Председатель первичной Профсоюзной
организации ГБУ «РЦДПОВ «Дом»
Сормовского района города Нижнего
Новгорода»

_____ Н.Н. Темирбаева
_____ 2016г.

г. Нижний Новгород

2016 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между Государственным бюджетным учреждением «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Дом» Сормовского района города Нижнего Новгорода» (далее – Учреждение) в лице директора Ярцевой Элины Андреевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работниками Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Темирбаевой Натальи Николаевны (далее - Работники), с другой стороны.

1.2. Настоящий Договор разработан на основании ст. 37 Конституции Российской Федерации, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), законами Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а так же иных законов Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Настоящий Договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Первичная профсоюзная организация (далее – Профком), действующая на основании решения общего собрания трудового коллектива от 02.07.2012 № 4 и «Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации», является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающих их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Договора.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников Учреждения в лице ее председателя как единственного полномочного представителя работников Учреждения по данному коллективному договору.

1.6. Представители сторон настоящего Договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально – трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению, выполнению Договора, по принимаемым решениям, затрагивающих социально-трудовые интересы работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально - экономическим проблемам и задачам Учреждения.

1.7. Работодатель знакомит всех работников Учреждения, в том числе вновь поступающих работников при их приеме на работу, с настоящим Договором и иными локальными актами, содержащими нормы трудового права, доводит совместно с Профкомом до работников Учреждения информацию о выполнении условий Договора на собраниях и (или) в иной форме.

1.8. Настоящий Договор сохраняет своё действие при:

- изменении наименования Учреждения;
- расторжении трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим настоящий договор;
- реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения – в течение всего срока реорганизации;

- смене формы собственности – в течении 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;

- ликвидации Учреждения – в течение всего периода проведения ликвидационных мероприятий.

2. Обязанности сторон

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Соблюдать законодательство Российской Федерации, условия трудовых договоров и настоящего Договора;

2.1.2. Соблюдать нормы трудового права, Устав и локальные нормативные акты Учреждения, в том числе: правила внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР), должностные инструкции работников, а также соблюдать условия трудовых договоров (контрактов) и настоящего Договора.

2.1.3. Все возникающие разногласия по выполнению вышеуказанных обязанностей решаются путем переговоров в течение 5 рабочих дней. Данный срок может быть увеличен при необходимости получения дополнительной информации для точного и своевременного разрешения спорной ситуации.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;

2.2.2. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.2.3. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроль над их выполнением;

2.2.4. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.6. Осуществлять отчисления в Фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд и иные фонды в соответствии с действующим законодательством;

2.2.7. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

2.2.8. Не препятствовать деятельности первичной профсоюзной организации и проведениям собраний трудового коллектива в случаях не противоречащих законодательству (ст. 377 ТК РФ);

2.2.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.3. Работник обязуется:

2.3.1. Соблюдать законодательство РФ, условия трудового договора и условия настоящего Договора;

2.3.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

2.3.3. Соблюдать ПВТР Учреждения;

2.3.4. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.5. Выполнять установленные нормы труда;

2.3.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.7. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

2.3.8. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.4. Профком обязуется:

2.4.1. Представлять интересы работников в рамках настоящего Договора, вне зависимости от членства в первичной профсоюзной организации;

2.4.2. Защищать трудовые права и профессиональные интересы работников Учреждения - членов профсоюза в случае возникновения трудовых споров в рамках настоящего Договора;

2.4.3. Осуществлять контроль, за соблюдением законодательства о труде, рабочего времени и отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, а также по другим социально-трудовым вопросам со стороны Работников и Работодателя.

3. Права сторон

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

3.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.1.3. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

3.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников,

3.1.5. Требовать от работников соблюдения ПВТР Учреждения;

3.1.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.1.7. Принимать локальные нормативные акты в пределах своей компетенции;

3.1.8. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работник имеет право:

3.2.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации;

3.2.2. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.2.3. На рабочее место, отвечающее условиям, предусмотренным Правилами охраны труда;

3.2.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

3.2.5. На отдых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

3.2.6. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.2.7. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

3.2.8. На объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.2.9. На ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.2.10. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.2.11. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.2.12. На возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.2.13. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. Порядок приема, увольнения работников, заключения трудового договора, обеспечение занятости

4.1. Прием, увольнение работника производится на основании трудового договора в соответствии с разделом III части 3 ТК РФ.

4.2. При приеме на работу работник обязан предоставить Работодателю документы в соответствии со статьей 65 ТК РФ, а также медицинскую книжку с допуском к работе в соответствии с занимаемой должностью и иные документы, необходимые для выполнения трудовой функции.

4.3. Обязательному, предварительному медицинскому осмотру (обследованию), при заключении трудового договора подлежат все лица поступающие в Учреждение.)

4.4. При приеме на работу Работодатель обязан знакомить работника со всеми локальными нормативными актами Учреждения, содержащими нормы трудового права (или затрагивающие интересы Работника).

4.5. Работодатель обязан своевременно знакомить работников с внесением изменений и (или) дополнением в локальные нормативные акты Учреждения.

4.6. Педагогические работники в обязательном порядке проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности, и по желанию, на присвоение квалификационной категории в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных учреждений социального обслуживания населения Нижегородской области», утвержденным приказом министерства социальной политики Нижегородской области.

4.7. В случае признания педагогического работника несоответствующим занимаемой должности по результатам аттестации по занимаемой должности следствии недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.8. Медицинские работники один раз в пять лет проходят повышение квалификации на получение сертификата на присвоение специальности и на право выполнения работы по соответствующей должности.

4.9. В случае выявления у медицинского Работника противопоказания к выполнению своей трудовой функции Работодатель вправе перевести на другую должность в соответствии со ст. 73 ТК РФ.

4.10. К работе в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи

и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (ст. 351.1 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязуется содействовать в трудоустройстве работников, в том числе с семейными обязанностями увольняемых по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в Учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией (ст.180 ТК РФ).

5. Повышение квалификации и обучение работников

5.1. Работодатель обязуется проводить обучение работников (повышение квалификации) за счет выделенных средств на Учреждение в соответствии с планом министерства социальной политики Нижегородской области (Учредителя).

5.2. Дополнительное повышение квалификации за счет средств работника осуществляется по согласованию с Работодателем.

5.3. Работнику, направленному на обучение Работодателем или поступившему самостоятельно в имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение высшего профессионального, среднего профессионального, начального профессионального образования по заочной и очно - заочной формам обучения, основного общего и среднего (полного) общего образования в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительный отпуск (учебный отпуск) с сохранением средней заработной платы при условии получения образования соответствующего уровня впервые (ст. 173, 177 ТК РФ)

5.4. Работодатель имеет право направлять работника на обучающие семинары, курсы повышения квалификации по направлениям деятельности Учреждения.

5.5. При организации обучения для собственных нужд Учреждения количество и списочный состав обучающихся определяет Работодатель.

5.6. При направлении на обучение работников по региональным программам, преимущественное право на обучение имеют работники, работающие по профилю обучения и при условии заключения дополнительного договора между Работодателем и работником, направленным на обучение (ст. 197 ТК РФ).

6. Рабочее время

6.1. Для основного состава работников Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя, кроме работников, для которых в соответствии с трудовыми договорами, ПВТР и трудовым законодательством устанавливается иной режим рабочего времени.

6.2. Режим рабочего времени устанавливается трудовым договором и ПВТР.

6.4. Категории должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день:

- директор.

6.5. Для отдельных категорий работников (воспитатели, сторожа, медицинские сестры, работники пищеблока, специалисты) устанавливается суммированный учет рабочего времени продолжительностью один месяц.

6.6. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

6.7. Для учета фактически отработанного рабочего времени каждым работником заведующие отделениями (либо иные в соответствии с приказом ответственные лица) в конце месяца составляют таблицы учета рабочего времени.

6.8. По просьбе (заявлению) отдельных категорий работников (беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), устанавливается не полный рабочий день или не полная рабочая неделя. (ст.93 Трудового кодекса РФ).

6.9. По просьбе (заявлению) отдельных категорий работников осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливается не полный рабочий день или не полная рабочая неделя (ст.93 Трудового кодекса РФ).

7. Время отдыха и отпуска

7.1. Время отдыха на рабочем месте регулируется ст. 108 ТК РФ и ПВТР. Для работников при 40-часовой рабочей неделе перерыв для отдыха и питания составляет 48 минут (с 12.00 ч. до 12.48 ч.). Для работников с другой установленной законодательством нормой работы – в течение рабочего времени.

7.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

7.3. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников предоставляется основной ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск:

педагогическим работникам (воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, социальный педагог, педагог-психолог, методист) – 56 календарных дней (Постановление правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам») при наличии у Учреждения лицензии на виды образовательной и дополнительной образовательной деятельности.

7.4. Отдельным категориям работников предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день:

- директору – 10 календарных дней в соответствии с приказом министерства социальной политики Нижегородской области от 12.08.2011 № 61-кд «Об установлении дополнительного оплачиваемого отпуска директорам подведомственных государственных учреждений министерства социальной политики Нижегородской области).

7.5. Дополнительные оплачиваемые отпуска (учебные отпуска) предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением в общеобразовательном учреждении в соответствии со ст. 173 – 176 ТК РФ, при предоставлении Работодателю справки-вызова образовательного учреждения установленного образца и заявления о предоставлении данного отпуска.

7.6. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на очередной календарный год составляется до 15 декабря текущего года, и утверждается Работодателем.

7.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

7.8. Работники имеют право на предоставление краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в соответствии с соглашением Министерства социальной политики Нижегородской области и областным комитетом Нижегородской организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника, детей – 3 календарных дня;
- рождение ребенка (отцу, бабушке, дедушке) – 1 календарный день;
- смерть близкого родственника (супруг, дети, родители) – 3 календарных дня;
- первое сентября (день Знаний), для родителей, имеющих детей школьного возраста (1-4 классы) – 1 календарный день.

7.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется при отсутствии дополнительных дней отдыха за работу в выходные или праздничные дни женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 7 календарных дней.

7.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику после использования ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

7.11. Заявление работника о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с визой Работодателя передается специалисту по кадрам не позднее 15 календарных дней до начала отпуска.

7.12. Заявление работника о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы с визой Работодателя передается инспектору по кадрам не позднее 1 календарного дня до начала данного отпуска.

7.13. Родителю (опекуну, попечителю), осуществляющему уход за ребенком-инвалидом, по его заявлению, предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

7.14. В целях обеспечения регулярного и качественного предоставления услуг, соблюдения прав других работников, ежегодный оплачиваемый удлиненный отпуск педагогическим работникам делится на части.

7.15. Преимущественным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее время пользуются работники, имеющие детей дошкольного и младшего школьного возрастов.

7.16. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами (статья 256 ТК РФ).

7.17. По желанию работника (мужа) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 3 ст. 123 ТК РФ).

8. Оплата труда

8.1. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы своевременно.

8.2. Система оплаты труда устанавливается постановлениями Правительства Нижегородской области, приказами министерства социальной политики Нижегородской области (Учредителем), Положением об оплате труда Учреждения.

8.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: пятого и двадцатого числа каждого месяца.

8.4. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад,
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера.
- премиальные выплаты по итогам работы:

Месяц, квартал, календарный год, интенсивность, напряженность, качество выполнения работ, выплаты к юбилейным и праздничным датам в соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области от 15

октября 2008 года № 467 «Об оплате труда, работников государственных учреждений социальной защиты населения».

8.5. Работодатель в письменной форме информирует каждого работника о составных частях заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем (ст. 136 ТК РФ).

8.6. При установлении выплаты стимулирующего характера учитывается мнение председателя первичной профсоюзной организации.

8.7. Работникам выплачивается материальная помощь в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения на основании личного заявления работника и при наличии экономии по фонду заработной платы.

Материальная помощь выплачивается работникам, для которых работа в Учреждении является основной.

Материальная помощь выплачивается единовременно.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи с предоставлением ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику по его заявлению оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы).

- выплата материальной помощи при предоставлении отпуска в год приема на работу производится пропорционально времени исполнения работником трудовых обязанностей до окончания календарного года.

- в связи с вступлением в брак;

- к юбилейным датам работника (50 лет, 60 лет, 70 лет, 75 лет и далее каждые последующие 5 лет);

- в связи со смертью близких родственников (супруг, дети, родители);

- в связи с последствиями, вызванными чрезвычайными обстоятельствами.

Материальная помощь в связи с последствиями, вызванными чрезвычайными обстоятельствами, выплачивается единовременно по заявлению работника на основании подтверждающих документов в пределах фонда оплаты труда.

В случае отсутствия экономии фонда заработной платы выплата материальной помощи не производится.

Решение о выплате материальной помощи директору Учреждения, принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

9. Обязательства в сфере социальных гарантий Работникам и членам их семей

9.1. По заявлению Работника, состоящего в профсоюзной организации Учреждения, оказывается материальная помощь за счет профсоюзных отчислений в следующих случаях:

- при подготовке детей к школе для родителей, имеющих детей школьного возраста (1-4 классы) в размере 300 рублей (из расчета на одного ребенка);
- к юбилейным датам работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и далее каждые последующие 5 лет.) в размере от 1000 до 3000 рублей;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников в размере от 1000 до 3000 рублей;
- в связи с последствиями, вызванными чрезвычайными обстоятельствами (суммы выплат рассматриваются индивидуально и устанавливаются комиссионно);
- в части возмещения Работникам частичной компенсации затрат стоимости путевок на пребывание детей в летних оздоровительных учреждениях из расчета – 500 рублей на одного ребенка.

9.2. При необходимости и по согласованию с Работодателем и коллективом профсоюзная организация имеет право организовывать следующие мероприятия за счет профсоюзной организации:

- приобретение для детей работников входящих в состав профсоюзной организации учреждения в возрасте до 14 лет детских новогодних подарков;
- проведение организованного отдыха работников состоящих в профсоюзной организации и членов их семей (день социального работника, день здоровья, Новый год, 8 марта, 23 февраля и иные мероприятия).

10. Условия труда

10.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

10.2. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда в Учреждении.

10.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

10.4. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приказу МЗ и СР от 01.06.2009г. № 290н. "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», приказ МЗ и СР от 17.12.2010г. №1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

10.5. Организовать контроль, за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением инструкций по охране труда.

10.6. Работодатель обеспечивает работников необходимым рабочими помещениями (рабочим местом) в соответствии с действующими нормами.

10.7. Работодатель обеспечивает прохождение плановых периодических медицинских осмотров работников.

10.8. Работодатель проводит мероприятия по улучшению условий труда и оздоровлению сотрудников. План мероприятий согласуется с председателем профкома и утверждается Работодателем.

10.9. Председатель профкома или представитель первичной профсоюзной организации включается в состав следующих комиссий (служб):

- службу собственного контроля;
- комиссию по охране труда.

10.10. Количество детей в группах, находящихся на социальном обслуживании в Учреждении, определяется государственным заданием на соответствующий год. Среднее количество детей в группе может варьироваться до 10 человек.

10.11. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Учреждения требования в области охраны труда.

11. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника

11.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

11.2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

11.3. В случае возникновения спора по факту причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года (до 31.12.2018г.) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

12.2. За 1 месяц до истечения срока действия настоящего Договора стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

12.3. Изменения и дополнения в Договор, в течение срока его действия, вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

12.4. Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех работников в течение 3 дней после его подписания.

12.5. Профком обязуется разъяснять работникам положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.6. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.7. Стороны ежегодно (*по истечении календарного года* один раз в год) отчитываются, о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.