

От работников:
Председатель профсоюзной организации
МОГБУ «ЦППМиСП»
В.В. Романкова
«18» 05 2018 г.

От работодателя:
Директор
МОГБУ «ЦППМиСП»
Т.Д. Храмцова
«18» 05 2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018-2020 годы

Магаданское областное государственное бюджетное учреждение
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной
помощи»

Утвержден общим собранием трудового коллектива

Протокол № 3
от «18» мая 2018 года

Зарегистрирован в Министерстве труда
и социальной политики Магаданской области
«19» 06 2018 г. № 39

Министр труда
и социальной политики Магаданской области



(подпись)

Кучеренко С.П.
(Ф.И.О.)

М.П.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Магаданском областном государственном бюджетном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), другими законами и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами Договора являются:

работники в лице профкома Учреждения,

работодатель в лице представителя – директора Учреждения.

1.4. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Настоящий Договор заключён сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

1.10. Контроль выполнения Договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

1.11. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить изменения на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью.

1.12. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.13. Подписанный Сторонами коллективный договор, приложения к нему и протоколы разногласий в 7-дневный срок направляются в министерство

труда и социальной политики Магаданской области для уведомительной регистрации.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. В области трудовых отношений Стороны договорились:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами (указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Магаданской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления), коллективным договором и Уставом Учреждения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными.

2.1.2. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Срочный трудовой договор может быть заключен в следующих случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Перевод работника с договора «на неопределённый срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику.

В трудовом договоре должны быть указаны все обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.1.3. Работодатель, его полномочные представители при заключении трудового договора обязаны:

- ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, локальными актами, действующими в Учреждении;
- ознакомить работника с приказом о приеме (под роспись), должностным окладом, условиями труда, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда, технике безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей;
- на каждого работника, проработавшего более 5 дней, оформить трудовую книжку согласно инструкции ведения трудовых книжек на предприятиях, учреждениях и организациях;
- случай приёма на работу с испытательным сроком указывать в трудовом договоре;
- предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения с указанием причин;
- если работник не приступил к работе в установленный трудовой

договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется;

- в случае увольнения произвести с работником окончательный расчёт и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.2. В случае увольнения по сокращению штата к льготной категории работников, имеющих преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, относятся также лица:

- предпенсионного возраста (за один год до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет или ребенка-инвалида до 18 лет.

2.3. Об изменении условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ.

В случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимых в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

2.4. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

III. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В области оплаты труда стороны договорились:

3.1. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, должностные оклады, доплаты и надбавки, выплаты стимулирующего характера, иные выплаты компенсационного характера.

3.2. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией на основании Положения, утвержденного руководителем Учреждения.

3.3. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МОГБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи». Положение об оплате труда утверждается приказом руководителя Учреждения.

3.4. Положение об оплате труда работников МОГБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» доводится до сведения всех работников.

3.5. Изменение оплаты труда и (или) размера ставок педагогических работников производится:

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размеров ставки заработной платы;

- при получении образования (восстановлении документов об образовании) – со дня предоставления документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата (доктора) наук – со дня вынесения решения ВАК.

3.6. При наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности. Выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Заработная плата работникам перечисляется на пластиковую карту ежемесячно 7 числа и 22 числа каждого месяца.

3.8. При замещении отсутствующих работников оплата производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.9. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (основание: Региональное отраслевое соглашение по регулированию трудовых и социально-экономических вопросов работников в государственных образовательных организациях Магаданской области, научных и иных учреждениях, подведомственных министерству образования и молодежной политики Магаданской области, и муниципальных общеобразовательных организациях Магаданской области, финансируемых за счет средств областного бюджета в виде субвенций, между министерством образования и молодежной политики Магаданской области и Магаданской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018 – 2020 годы от 05.03.2018 г.):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, методист

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

В области рабочего времени и времени отдыха Стороны договорились:

4.1. Установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для педагогических и других работников Учреждения. Режим работы: с 9.00 до 17.12, перерыв на обед с 13.00 до 14.00; с 9.00 до 18.00, перерыв на обед с 13.00 до 14.00 (для мужчин).

4.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет:

- для педагогов-психологов – 36 часов;
- для социальных педагогов – 36 часов;
- для методиста – 36 часов;
- для учителей-дефектологов – 20 часов;

- для учителей-логопедов – 20 часов.

Продолжительность рабочего времени медицинских работников Учреждения регулируется Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» и устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – 36 часов.

4.3. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Привлечение к работе в выходной и нерабочий праздничный день производится по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника, с предварительного уведомления профсоюзного комитета, оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.6. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.7. Рабочее время регулируется графиками работы и расписанием учебных и коррекционных занятий.

4.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.9. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день следующим категориям работников: директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, заведующему хозяйством, водителю.

4.10. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», который составляет:

- для педагогических работников (социальных педагогов, педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, методистов) – 56 календарных дней;

- для директора, заместителя директора, руководителей структурных подразделений – 28 календарных дней; в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой – 56 календарных дней;

- остальным работникам – 28 календарных дней;

- дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем. Работодатель обязуется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профкома утверждать и доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

Соблюдение графика отпусков обязательно для работников и работодателя. Перенос отпуска допускается по уважительным причинам (приобретение путевки в санаторий, по семейным обстоятельствам, в непредвиденных случаях) по совместному решению руководителя и полномочных представителей трудового коллектива.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только в соответствии с действующим законодательством и с согласия работника.

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника и с согласия работодателя, с учетом финансового положения Учреждения, может заменяться денежной компенсацией.

4.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Длительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем установлена в Приложении № 3 к настоящему Договору.

4.15. Оплата проезда к месту проведения отпуска и обратно производится согласно Закону Магаданской области от 06.12.2006 года № 507-ОЗ «Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Магаданской области и работающих в организациях, финансируемых из областного бюджета».

4.16. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- регистрация брака;

- рождение ребенка;
- уход за больными членами семьи;
- смерть близких родственников;
- другие уважительные причины по решению администрации и согласованию с представителем коллектива.

Работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в иных случаях, предусмотренным действующим законодательством.

4.17. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже, чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению:

5.1. Работники Учреждения имеют право не реже одного раза в 3 года пройти повышение квалификации за счёт средств Учреждения. Возможно также повышение квалификации с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счёт Учреждения.

Во время прохождения курсов повышения квалификации за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

5.2. Для обеспечения повышения квалификации педагогических работников Учреждения работодатель обязан:

- своевременно информировать о сроках курсов по специализациям, создать условия для прохождения курсов;
- своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации;
- обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок;
- оказать поддержку педагогическим и руководящим работникам, имеющим государственные или ведомственные награды, почетные звания, ученую степень при прохождении аттестации;
- содействовать и оказывать методическую и материальную помощь при проведении конкурсов педагогического мастерства. Поощрять морально и материально работников-победителей и лауреатов региональных, российских конкурсов.

5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, организациях общего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

VI. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6.1. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения рабочих мест:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей и т.д.);
- приостановить прием на работу работников других профессий;
- сократить численность административно-управленческого персонала и временных работников;
- отказаться от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- предоставить возможность высвобождаемым работникам перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

6.2. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

6.3. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- женщины, имеющие на своем иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- лица, проработавшие в Учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в образовательном учреждении;
- другие категории работников.

6.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

6.6. Высвобождаемому работнику предлагаются как вакантные должности или работы, соответствующие квалификации работника, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемые работы, которые работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

6.7. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока уведомления об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились, что на период действия настоящего Договора на работников распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель и уполномоченные в установленном порядке представители работников на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

- оценку состояния условий труда на рабочих местах;

- своевременное расследование несчастных случаев.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Устанавливать отраслевой порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников, определять отраслевую методику проведения специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении.

8.2.2. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Учреждения и несчастных случаев, оформлять их актом по форме.

8.2.3. Выделять средства на охрану труда, в том числе на специальную оценку условий труда.

8.2.4. Создавать условия для прохождения ежегодного обязательного медицинского осмотра работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра.

8.2.5. Оказывать содействие в реализации права уполномоченного лица по охране труда.

8.2.6. Заключать соглашение по технике безопасности и охране труда, в котором закреплять основные мероприятия по охране труда:

- разрабатывать (обновлять) и утверждать инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктажи на рабочем месте;

- направлять сотрудников на обучение по охране труда;

- осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве.

8.2.7. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты.

8.2.8. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

8.2.9. Обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

8.2.10. Не заключать хозяйственные договоры об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения и обучающихся.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.3.2. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные

медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.3.3. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной политики Магаданской области.

9.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Внесение изменений и дополнений в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.4. Договор может быть продлен, если ни одна из Сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого Сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую Сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трех лет.

9.5. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет работодатель, уполномоченные в установленном порядке представители работников и их вышестоящие органы. Работодатель отчитывается о ходе выполнения коллективного договора перед общим собранием трудового коллектива не менее двух раз в течение года.

9.6. На срок действия Договора, при условии выполнения работодателем всех его положений, уполномоченные в установленном порядке представители работников обеспечивают стабильность в работе коллектива.

9.7. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период срока его действия, разрешаются Сторонами путем принятия компромиссного решения.

9.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.9. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

9.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора.