**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного учреждения города Челябинска**

**«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Солнечный».**

 **на 2025-2028годы.**

Принят на общем собрании работников учреждения

Протокол от 20.03.2025 г. № 1

Представитель работодателя: Представитель работников:

Директор МБУ Центр «Солнечный»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю. В. Юматова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А. Г. Савинова

**Раздел 1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор на 2025-2028 годы является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и связанные с ними отношения в Муниципальном бюджетном учреждении города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Солнечный» (Далее – МБУ Центр «Солнечный»), заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель МБУ Центр «Солнечный» в лице директора Юматовой Юлии Владимировны, действующего на основании Устава организации (далее – Работодатель), и Работники центра (далее – Работники) МБУ Центр «Солнечный», представленные избранным представителем сотрудников учреждения.

Каждая из Сторон коллективного договора (далее – КД) признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2.Настоящий коллективный договор заключен в целях:

Создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению качества деятельности учреждения;

Обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;

Улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности учреждения;

Повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

Практической реализации принципов социального партнерства;

Поддержания благоприятного психологического климата в трудовом коллективе.

1.3.Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Региональным объединением работодателей и (органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации) (далее Региональное соглашение) территориальным соглашением, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случае если Стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения или будут заключены новые Отраслевое, Региональное или Территориальное соглашения, Работодатель и Представитель работников обязуются в 10-дневный срок провести коллективные переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений настоящего коллективного договора.

1.4.Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально - трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

В коллективном договоре конкретизируются и могут быть расширены гарантии, предоставляемые Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5.Настоящий коллективный договор заключен с 31.03.2025 г. по 31.12.2028 г. и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст.43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников МБУ Центр «Солнечный», принятых на условиях трудового договора, Работодателя.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально – экономическим проблемам и задачам организации.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре являются минимальными и обязательны для исполнения Сторонами.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10.Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников МБУ Центр «Солнечный».

1.11 .Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работников учреждения, а также всех вновь поступающих сотрудников при их приёме на работу, доводит совместно с Профсоюзным комитетом учреждения до сведения сотрудников информацию о выполнении условий КД на собраниях, через иные средства информации.

1.12. Настоящий КД сохраняет свое действие:

-в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим КД;

-при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;

-при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

-при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего КД на срок до трех лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ.

**Раздел 2.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

2.1.Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст.67,68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем подписания дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3.Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Определенные в настоящем коллективном договоре условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на работу на определенный срок, не могут быть ухудшены по сравнению с аналогичными условиями, установленными для Работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

 2.4. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

 2.5. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.6. Стороны коллективного договора признают, что подготовка, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работника должны проводиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

 2.7.Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

**Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3.1.Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ Центр «Солнечный», утвержденными Работодателем с учетом мнения Представителя работников, графиками сменности, составленными с учетом мнения Представителя работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2.Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы в астрономических часах, объемом воспитательной и образовательной нагрузки, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, уставом МБУ Центр «Солнечный», должностными инструкциями и функциональными обязанностями в соответствии с [Постановлением](https://base.garant.ru/191303/) Правительства Российской Федерации от 9 июня 2007 г. N 363 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

3.3. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни, за исключением случаев, когда Работник работает по графику сменности, допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (с согласия Работников, Профкома по письменному приказу директора).

3.4. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение года возможно только:

* По взаимному соглашению сторон;
* По инициативе Работодателя в случае:

а) временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать 1 месяца в течение календарного года);

б) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении;

в) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

3.5. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Составление графика работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника.

3.7. 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.

3.8. Привлечение работников МБУ Центр «Солнечный» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

З.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путевок.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска административно-управленческого и вспомогательного персонала МБУ Центр «Солнечный» составляет 28 календарных дней.

Педагогическим работникам МБУ Центр «Солнечный» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 42 до 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.10.Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам предоставляются отпуска с сохранением среднемесячной заработной платы в следующих случаях:

-в связи с вступлением в брак - 2 календарных дня;

-в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;

-матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс -1 день (1 сентября).

3.11. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться работникам при условии полноценного обеспечения работы учреждения на срок до 30 календарных дней.

3.12. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

* одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
* донорам – один день после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

**Раздел** **4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

4.1. В целях обеспечения поступательного развития учреждения Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества предоставления услуг, согласно установленного муниципального задания.

Система оплаты труда работников муниципального учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления и устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету социальной политики города Челябинска, утвержденным решением Челябинской городской Думы от 26.04.2011 № 24/20, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

Все возникающие вопросы в области труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Представителем работников.

4.2.Оплата труда работников организации производится по тарифным ставкам и окладам, установленных Положением об оплате труда работников МБУ Центр «Солнечный», согласованным с учетом мнения Представителя коллектива.

4.3.Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим КД компенсационных выплат.

 4.4.Работодатель обязуется:

4.4.1. производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере 35% тарифной ставки (оклада);

4.4.2.при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.4.3.оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы (не менее двух третей средней заработной платы) работника;

4.4.4.оплачивать время простоя, не зависящего от работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя;

4.4.5.оплачивать сверхурочную работу в двойном размере. По желанию работника, за сверхурочную работу, предоставлять ему дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно;

 4.4.6.оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день:

а) работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

б) работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

4.4.7.оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливать с повышением тарифных ставок (окладов) на 6%, по итогам специальной оценки условий труда рабочих мест.

4.4.8. при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации;

4.4.9.при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.4.10. осуществлять премирование работников и выплату стимулирующих надбавок в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ Центр «Солнечный», утвержденным с учетом мнения Представителей работников;

4.4.11.выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

-за первую половину месяца - 20 числа;

-за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца.

 4.4.12.плановый размер аванса устанавливать из расчета 40% тарифной ставки (оклада) работников, увеличенный аванс выдавать работникам по их личным заявлениям по согласованию с Работодателем, но не более 80% средней заработной платы Работников;

4.5. 3аработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

4.6. При окончательном расчете за месяц формируются расчетные листы, которые находятся в бухгалтерии. Каждый сотрудник получает их лично с момента расчета и выплаты ему заработной платы за месяц, либо по электронной почте (с соблюдением требований защиты персональных данных), при наличии заявления работника.

4.7. Возмещать работникам, направленным в служебную командировку:

4.7.1. расходы по проезду до места командировки и обратно;

4.7.2. расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;

4.7.3. дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) за каждый день нахождения в служебной командировке, согласно Положения о командировках.

4.8. Выплачивать материальную помощь Работникам учреждения, в случаях предусмотренных Положением о материальной помощи:

4.8.1. смерти близкого родственника;

4.8.2. заболевания работника (членов его семьи), требующего дорогостоящего лечения.

**Раздел 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

5.1.Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников, рассматриваются с участием Представителя работников.

5.2.При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель в письменной форме сообщает об этом Представителям работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата работников, списка сокращаемых должностей и работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.4. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель работников.

5.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией или реорганизацией работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

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

5.7. При сокращении численности или штата работников учреждения работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

**Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА**

 **ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

6.1.Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты. Условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контроля за его выполнением;

- Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в профком;

- Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

6.2. Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;

- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

 6.3.Работодатель обязан обеспечить:

- Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядка, в соответствии с установленными нормами работникам, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- Требований охраны труда;

- Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- Проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;

- Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

- Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов;

- Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

6.4. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда

Работники:

6.4.1.обязаны:

- Соблюдать требования охраны труда;

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- Проходить обязательные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.4.2.имеют право на:

а) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

б) обязательное социальное страхование от несчастных случаев в учреждении;

в) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет работодателя;

г) обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;

д) обращение в профсоюзы, их объединения по вопросам охраны труда.

6.5. Для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и сохранению здоровья работников, по инициативе работодателя или Представителя работников создается комиссия по охране труда.

В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и работников.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок.

6.6.Руководитель организации, а также все работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке.

6.7. Совместно с Представителями работников и уполномоченным лицом по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении, выполнением соглашения по охране труда;

6.8. Создать условия для работы уполномоченного лица по охране труда, обеспечив его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать его от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения им общественных обязанностей;

6.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Представителем работников вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

**Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

7.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования работодатель обязуется:

7.1.1. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.1.3. в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;

**Раздел 8. Обязательства Представителя работников**

Представитель работников обязуется:

8.1.представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в соответствии с ТК РФ

8.2.проводить переговоры и консультации с работодателем по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: вносить предложения по совершенствованию управления и работы организации; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов, программ, затрагивающих интересы работников организации

8.3. осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Требовать от работодателя устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушений коллективного договора. Работодатель в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений обязан сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах

8.4.принимать участие в работе аттестационной комиссии организации;

8.5.постоянно информировать работников организации о работе представителя работников;

8.6.контролировать правильность установления окладов (должностных окладов), своевременную выплату заработной платы. Требовать устранения выявленных нарушений

8.7. силами уполномоченного по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению

8.8.обеспечивать общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в организации

8.9.осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в учреждении, добиваться устранения выявленных нарушений;

 8.15.обеспечивать сбор предложений от работников организации по вопросам улучшения условий труда, охраны труда для включения их в трудовой договор;

**Раздел** **10. Заключительные положения**

9.1.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами социального партнерства (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют в течение 7 рабочих дней интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год

9.2.Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством

9.3.Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством

Работодатель обязуется:

9.4. В течение 3 дней со дня подписания довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |