

**Администрация
муниципального образования город Новомосковск**

**Регистрационный лист
коллективного договора**

Наименование организации: *ГОУ СПО ТО «Новомосковское училище
(колледж) олимпийского резерва»*

Наименование вида экономической деятельности: *образование*

Наименование вида собственности организации: *государственная*

Численность работников, охваченных действием коллективного договора: *87чел.*

Стороны, подписавшие коллективный договор:

От работников:

Представитель работников – *Г.В. Кузнецов*

От работодателя:

И.О. директора – *А.А. Выставкин*

Срок действия коллективного договора: *2012-2015гг.*

Коллективный договор заключен: *08.11.2012г.*

Прошел уведомительную регистрацию в администрации
муниципального образования город Новомосковск

Регистрационный номер *56* от *08.11.2012г.*

Консультант
экономического управления

тел. 27-165



В.В. Лазарева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
Тульской области
«Новомосковское училище (колледж) олимпийского резерва»

2012–2015 г.г.

г. Новомосковск

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	3
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	6
4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	8
5. ОПЛАТА ТРУДА.....	11
6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.....	12
7. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.....	13
8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	13

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Тульской области «Новомосковское училище (колледж) олимпийского резерва», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице Вр. и. о. директора Выставкина Андрея Анатольевича, и работники училища, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице Совета трудового коллектива училища.

Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников училища, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на Работодателя и всех Работников училища.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками училища, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста 18-ти лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в Совет училища проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников направляется в службы занятости не менее чем за три месяца.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие на предприятии свыше 5 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.7. Не могут быть уволены по инициативе работодателя: беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса.

В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее _8_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. Работодатель обязуется содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения, а также Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к Работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.11. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять Работнику другую подходящую работу (с согласия Работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.15. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.16. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. В целях обеспечения нормальной жизнедеятельности училища (колледжа) и взаимосвязи подразделений установить следующее время начала и окончания работы преподавателей и сотрудников:

- заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по спортивной работе, заведующий заочным отделением, руководитель практики (шестидневная рабочая неделя начало работы 8.00. до 16.00. перерыв на обед с 12.00. до 13.00. в субботу с 8.00. до 14.00. перерыв на обед с 12.00 до 13.00, выходной – воскресенье),

- преподаватели, тренер-преподаватель, тренер, в соответствии с учебным расписанием (шестидневная рабочая неделя, начало занятий в 8.30. выходной – воскресенье),

- работники бухгалтерии, отдела кадров, заведующие хозяйством: спортоборудованиями учебного корпуса и общежития, секретарь учебной части, рабочий по к/о зданий и сооружений, водитель автомобиля, кастелянша, зав. складом, инженер по надзору за строительством, документовед, инженер ответственный за электрохозяйство, инженер электроник, юрисконсульт, начальник автоматической газовой котельной, инженер по технике безопасности и охране труда, слесари, плотник (пятидневная рабочая неделя, начало работы в 8.00., окончание в 17.00, перерыв на обед с 12.00 - 13.00. выходные дни суббота, воскресенье),

- лаборанты на обеспечении учебного процесса, уборщицы бассейна. (шестидневная рабочая неделя, начало работы в 8.00. окончание в 16.00 перерыв на обед с 12.00. до 13.00. в субботу начало работы в 8.00. окончание в 14.00.)

- аппаратчик химводоочистки, оператор автоматической газовой защиты, вахтеры, лаборант бассейна (сменный рабочий график) рабочий день- 11.30. начало в 8.00. окончание в 20.00, перерыв на обед 30 мин.,

- уборщицы, дворники (шестидневная рабочая неделя, начало работы в 8.00 окончание в 16.00 перерыв на обед с 12.00 до 13.00, в субботу начало работы в 8.00 окончание в 14.00, выходной день воскресенье),

- библиотекарь (пятидневная рабочая неделя, начало работы в 9.00. окончание в 18.00. перерыв на обед с 12.00. до 13.00, выходные дни

суббота, воскресенье)

- воспитатель общежития (шестидневная рабочая неделя начало в 15.00. окончание в 23.00. перерыв на обед с 18.00. до 19.00, в субботу начало работы в 15.00 окончание в 21.00. выходной воскресенье или с 8.00. до 16.00, перерыв на обед с 12.00. до 13.00. в субботу начало работы в 8.00. окончание в 14.00.),

- старший воспитатель (шестидневная рабочая неделя, начало работы в 8.00. окончание в 16.00 перерыв на обед с 12.00. до 13.00. в субботу начало работы в 8.00. окончание в 14.00.)

- медсестра (пятидневная рабочая неделя, начало работы в 8.00. окончание в 17.00. перерыв на обед с 12.00. до 13.00. выходные дни суббота, воскресенье).

- методист (включая старшего) (пятидневная рабочая неделя, начало работы в 8.00, окончание в 16.00 перерыв на обед с 12.00. до 12.48. выходные дни суббота, воскресенье).

- инструктор-методист (шестидневная рабочая неделя, начало работы в 8.00. окончание в 15.00 перерыв на обед с 12.00. до 13.00.)

3.2. Учебный, учебно-тренировочный процессы проводятся по установленному и утвержденному директором расписаниям в соответствии с установленной тарификацией. Индивидуальные консультативные занятия с учащимися индивидуальной формы обучения устанавливаются по специальному расписанию.

3.3. В организации может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве, и работники-несовершеннолетние, инвалиды и другие категории в соответствии со статьей 94 ТК РФ.

3.5. Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

3.6. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

– при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность

этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющегося работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.7. Привлечение к сверхурочным работам Работника **без его согласия** производится Работодателем в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа Совета училища.

3.8. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

3.9. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.10. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.11. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников, В этот период они привлекаются Работодателем

к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки.

3.13. Администрация привлекает педагогических работников и членов администрации к дежурству по училищу в течение недели, в субботные и праздничные дни по утвержденному графику. Время дежурства в не праздничные дни входит в рабочее время и корректируется дневным рабочим графиком. За дежурство в праздничные дни предоставляется день отгула.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общими выходными днями Работников Училища является суббота и воскресенье (если иное не предусмотрено трудовым договором и утвержденным графиком работы).

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Училища допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.3. Перерыв на обед в организации устанавливается с 12-00 часов до 13-00 часов. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких производств и работ, порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются Работодателем.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов также устанавливаются работодателем.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней. Возможно увеличение отпуска, связанного с индивидуальностью выполняемых функций в соответствии с законодательством РФ. Во время

отпуска не допускается перевод работников на другую работу, изменение существующих условий труда, а также увольнение по инициативе Работодателя, за исключением случая ликвидации Учреждения.

Работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по ст.80 ТК РФ.

4.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам Училища составляет:

– преподаватель, тренер-преподаватель, старший воспитатель, воспитатель, старший методист, директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по спортивной работе, преподаватель-организатор безопасности и жизнедеятельности, зав. заочным отделением – 56 календарных дней;

– инструктор-методист по спортивной работе – 42 календарных дня;

– рабочих и служащих – 28 календарных дней.

4.8. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется статьей 122 ТК РФ.

4.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.10. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.11. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной Работодателем.

4.12. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), в связи:

– со свадьбой самого работника – до 5-ти дней;

– со свадьбой детей – до 5-ти дней;

– со смертью родственников и близких – до 5-ти дней;

– с рождением ребенка – до 3-х дней;

– с переездом на новое место жительства – от 2-х до 4-х дней;

– в других случаях по договоренности между Работником и Работодателем.

4.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного

оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.14. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник не был предупрежден о времени начала этого отпуска не позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.15. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

- правильно организовывать труд работников, создавать условия для работы, оплачивать труд работников в зависимости от личного трудового вклада и качества труда, не ограничиваясь максимальным размером в рамках выделенного финансирования.

5.2. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производятся доплаты к окладу (ставке заработной платы).

5.3. Работодатель вправе устанавливать персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) согласно постановления № 606 от 30 сентября 2008 года и положения об оплате труда работников НУОР, другими локальными актами.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двукратном размере.

5.5. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 20% к окладу.

Ночной работой считается ночное время с 22 часов до 06 часов.

5.6. Нормы труда устанавливаются в соответствии с тарификациями по подразделениям, которые являются Приложением к настоящему

коллективному договору. Введение, замена и пересмотр норм труда производится, как правило, 1 раз в год (на 01 сентября).

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее предусмотренного срока.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.7. Заработная плата выплачивается 2 и 17 числа каждого месяца перечислением на банковские карты через банк.

5.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и постановлениями Администрации Тульской области.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1 Обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Училище возлагается на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в училище.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

6.3. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется оплачивать пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством.

7.2. Работодатель обязуется заключить договор страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.3. С целью оказания социальной поддержки работникам Работодатель обязуется (при наличии средств):

– осуществлять организацию горячего питания работникам в столовой училища за счет средств работников.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

8.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

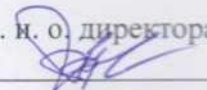
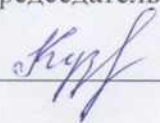
8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Совет училища обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

8.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.8. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или работодателю грозит ликвидация (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя: Вр. и. о. директора  /А. А. Выставкин/	От Работников Председатель совета трудового коллектива:  /Г. В. Кузнецов/
---	--

Утвержден
на общем собрании
коллектива ГОУ СПО ТО «НУОР»
" 08 " ноября 2012 года

