**1. Общие положения**

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в государственном автономном учреждении Амурской области «Новорайчихинском центре социальной (постинтернатной) адаптации выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Маяк» и заключенный работниками в лице их представителей и работодателем.

1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством.
2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся представительным органом совета трудового коллектива ст. 31 ТК РФ (далее - работники), в лице их полномочного представителя- председателя СТК.

- работодатель в лице его представителя-директора автономного учреждения Новорайчихинский центр адаптации выпускников «Маяк».

1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.
2. Коллективный договор заключен на срок 3 года.
3. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует по 22 октября 2018 года.
4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (работодателем).
5. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (статья 44 ТК РФ).
7. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

**2. Прием на работу, переводы, перемещения,**

**существенные изменения условий труда, увольнение.**

Стороны пришли к соглашению, что:

1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ст. 67,68 ТК РФ). При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия;
2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в тех случаях, предусмотренных ч.2 ст.58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст.57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст.58);

2.3 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

1. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК);
2. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника(ст.72 ТК РФ);

2.6. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

Если замещение отсутствующего работника производится другим работником без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие.

1. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ);

2.8. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем не позднее чем за два месяца до их введения ( ст. 162 ТК РФ).

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 учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.9 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ;

1. Работодатель **в письменной форме** уведомляет совет трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ);
2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награждёнными государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель гарантирует приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата
5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 73, 75, 78,80, 81, 83,84 Трудового Кодекса Российской Федерации). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен законодательством. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
6. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом детского дома, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в детском доме (ст. 68 ТК РФ).
7. Днём увольнения считается последний день работы.
8. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесённой в неё и заверенной печатью записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчёт. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

**3. Режим рабочего времени и времени отдыха**

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1 Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива и принятыми на общем собрании работников.

3.2 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов педагогической нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.3. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ)

3.4.В непрерывно действующих учреждениях переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 ТК РФ).

* 1. Не полное рабочее время – не полный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование центра в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем.

3.6.Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 30 часов в неделю.

3.8. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

3.9. Общим выходными днями является суббота, воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Работодатель обязуется:

3.6. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст.114 ТК РФ.

1. Утверждать график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
2. Извещать работника о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала под подпись с указанием даты извещения.
3. Разделение отпуска на части производится согласно графика отпусков, отзыв работника из отпуска производить только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).
4. В соответствии со статьей 126 ТК РФ производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника.
   1. В соответствии со статьями 101, 119 ТК РФ предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам: **всем заместителям директора, заведующему хозяйством, главному бухгалтеру, бухгалтерам, водителю автобуса, водителю автомобиля, рабочему по обслуживанию зданий, исполняющий обязанности электрика, рабочему по обслуживанию зданий, исполняющему обязанности слесаря, социальному педагогу как сотрудникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней** (Постановление главы администрации Амурской области от 21.05.03 г. № 355 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета»).

3.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: поварам, работающим у плиты, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 7 календарных дней, как работникам с вредными условиями труда, если он будет работать в соответствующих условиях не менее половины рабочего дня (смены) (п. 117 раздела XLIII постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.12.1974 N 298/П-22)

3.14. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам бухгалтерии: главному бухгалтеру – 10 календарных дней, бухгалтеру 1, 2 категории – 7 календарных дней (Постановление главы администрации Амурской области от 21.05.03 г. № 355 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета»).

3.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

3.16. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днём, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлинённым). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

3.17. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней.

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

3.19. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников детского дома.

3.20. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.21. Ежегодный **основной оплачиваемый отпуск** предоставляется работникам продолжительностью: 28 календарных дней.

3.22. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.23. Предоставлять работникам дополнительные дни к основному отпуску - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – **три рабочих дня**.

3.24. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.25. В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение (месяца, учебной четверти, в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д.) дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

3.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам педагогическому работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого не должна превышать 20 календарных дней в году. Указанные дни могут быть присоединены к основному отпуску работника.

**4. Оплата труда**

Обязательства работодателя:

4.1. Оплата труда работников производится согласно Положения об оплате труда работников ГАУ АО Новорайчихинский центр адаптации выпускников «Маяк».

4.2. Устанавливать системы и формы оплаты труда, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения совета трудового коллектива.

4.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в соответствии со статьей 136 ТК РФ, 20-го и 5-го числа каждого месяца.

4.4. Перечислять причитающиеся выплаты работникам (заработную плату, больничные, пособия) на пластиковые карточки, открытые в Сбербанке России.

* 1. Устанавливать выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно локального акта Положения об оплате труда работников. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
  2. 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.
  3. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда устанавливаются в размере от 4 до 12% тарифной ставки (оклада) по итогам специальной оценки условий труда согласно перечня работ с неблагоприятными условиями труда.
  4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.
  5. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждения.

Работодатель обязуется:

4.10. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы на основании ст. 234 ТК РФ.

4.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Центра.

4.12. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

**5.Профессиональная подготовка. Переподготовка и повышение квалификации.**

Стороны пришли к соглашению, что:

1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ)
2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ)
3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем на каждый год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 196 ТК РФ)
4. Работодатель обязан:

5.4.1 предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу  
с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении образования, соответствующего уровня в первые, в порядке и объёме, предусмотренных статьями 137-175, 177 РФ.

Согласно ст. 173-176 ТК РФ работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 Трудового Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

5.4.2 Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.

5.4.3 По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска  
(ст. 177 ТК РФ).

**6. Охрана труда и здоровья**

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять совместный контроль за исполнением требований законодательства об охране труда на предприятии.

6.2. Нарушение пострадавшим на производстве требований нормативных актов по охране труда, с которыми он не был ознакомлен, вследствие не своевременного или некачественного обучения и инструктажа не считать основанием для уменьшения ему размера материальной помощи.

6.3. Все сомнения, возникающие в ходе расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, трактовать в пользу потерпевшего.

6.4. Осуществлять комплексные меры, направленные на устранение вредных и опасных факторов производственной среды.

6.5. Пропагандировать безопасные методы труда, опыт безопасной работы сотрудников, содействовать работе уголка охраны труда.

6.6. Все работники учреждения, в том числе её руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ ( ст. 225 ТК РФ).

6.7. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению

безопасности труда, проходить обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.

6.8. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае: возникновения

опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда(ст. 219 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.9. В целях создания здоровых и безопасных условий труда обеспечить:

- функционирование системы управления охраной труда;

- создание службы и назначение должностных лиц, обеспечивающих выполнение

конкретных требований законодательства об охране труда;

- финансирование охраны труда осуществлять в зависимости от экономического

состояния предприятия и спонсорской помощи.

6.10.Способствовать разработке комплексных мероприятий по достижению нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда.

6.11. Вновь поступающих на работу информировать под расписку об условиях труда и о наличии на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов, возможных последствиях их воздействия на здоровье, льготах и компенсациях за работу в этих условиях. В процессе трудовой деятельности не позже чем за два месяца письменно информировать работников об изменениях условий труда, размеров льгот и компенсаций.

6.12. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утверждённые постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 №1/29, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.13. Проводить дополнительно обучение и обеспечить наглядную агитацию по вопросам охраны труда, пожарной безопасности, безопасности дорожного движения, оказания первой медицинской помощи пострадавшим от несчастных случаев, действиям при возникновении аварий, катастроф природного и техногенного характера.

6.14. Обеспечить проведение медицинских осмотров лиц при принятии впервые на работу, периодических осмотров работников.

6.15. При явных признаках или подозрении на ухудшение здоровья работника во время исполнения им своих трудовых обязанностей принимать меры по направлению его в лечебное учреждение.

6.16. В случаях существенных изменений в производственных процессах, проводить

аттестацию рабочих мест по условиям труда, по результатам которой установить льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда.

6.17. Производить доплаты за счётфонда оплаты труда, работникам, занятых на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда после проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

* 1. На основании Приложения к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 3 февраля 2004 г. №7 и изменениями и

дополнениями, утверждёнными постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 октября 1999 г. №39, а именно, на основании Пункта 1 выдаются средства индивидуальной защиты.

Организовать надлежащий уход за СИЗ и санитарной одеждой. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счёт работодателя ( ст.221 ТК РФ).

6.19. Обеспечить надлежащие санитарно-бытовые условия.

6.20. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.21. По требованию ответственного по охране труда немедленно рассматривать вопрос о прекращении работ на рабочих местах в случае возникновения угрозы жизни или здоровью работающих в целом на время, необходимое для устранения этой угрозы.

6.22. Обеспечить на выездных работах, а также во всех автомобилях, спортивных, тренажерных залах и т.д. укомплектованными аптечками для оказания первой медицинской помощи.

6.23. Проводить 1 раз в год дни охраны труда в организации с участием трудового

коллектива.

6.24. Организацию пропаганды безопасных методов труда и сотрудничества с

ответственным за охрану труда.

**Совет трудового коллектива обязуется:**

6.27. Совместно с медицинскими работниками принимать участие в проверках

организации медицинского обслуживания работающих, анализе состояния заболеваемости в организации и учёте лиц, часто или длительно болеющих.

6.28. Сотрудничать в деле организации безопасных и безвредных условий труда,

принимать меры по устранению производственных ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью работающих или окружающей природной среде.

6.29. Направлять представителей совета трудового коллектива и ответственного по охране труда для участия в работе комиссий по расследованию несчастных случаев, аттестации рабочих мест по условиям труда, по проверке знаний вопросов охраны труда у работников организации, а также других комиссиях рассматривающих вопросы охраны труда и безопасной жизнедеятельности.

6.30. Осуществлять контроль за своевременным предоставлением льгот и компенсаций работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда.

6.31. Осуществлять контроль за надлежащим состоянием и восстановлением санитарно-бытовых помещений.

Согласно ст.226 ТК РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счёт средств бюджета субъекта Российской Федерации и средств местного бюджета.

**8. Обязательства совета трудового коллектива**

Совет трудового коллектива обязуется:

1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, вносить предложения в соответствующие органы государственного и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников.
2. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.
3. Своевременно сообщать администрации учреждения о случаях нарушения трудового законодательства работниками.
4. Способствовать укреплению трудовой дисциплины и надлежащему исполнению должностных обязанностей работниками учреждения.
5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.8 Проводить организаторскую работу по оздоровлению детей работников.

* 1. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников.

в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором на основании соглашения, пункт 8.

8.10. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

* 1. . Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов совета трудового коллектива о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально- экономических прав и гарантий работников.

**9. Обеспечение деятельности совета трудового**

9.1 Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в совете трудового коллектива или его законной деятельности;

1. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ);
2. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учетом мнения выборного совета трудового коллектива.
3. На основании собрания работников, не являющихся членами совета трудового коллектива (общего собрания работающих, где совет объединяет менее половины работников), совет трудового коллектива является представительным органом всех работников ст 31 ТК РФ.

Все полномочия, предоставленные Трудовым Кодексом представительному органу работников, передаются совету трудового коллектива (ст. 30, 31 ТК РФ)

1. Совету трудового коллектива предоставляется помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377ТК РФ);
   1. Председателю, членам совета трудового коллектива сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа.

9.7 Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых советом трудового коллектива (ст. 377 ТК РФ);

9. 8. С учетом мнения совета трудового коллектива рассматриваются следующие  
вопросы:

- Увольнение по ст. 81 п.2, ст. 81 подпункт «б» пункта 3, ст. 81 П.5ТК РФ

- Привлечение к сверхурочным работам согласно ст.99 ТК РФ

- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)

- Запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.ПЗТКРФ):

- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- Ввод режима полного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 73ТК РФ)

- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- При угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст. 180 ТК РФ).

При предоставлении совету трудового коллектива прав представительного органа:

- Введение, замена пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (190 ТКРФ);

- Создание комиссией по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- Отмена режима неполного рабочего времени (ст. 73 ТК РФ);

- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- Форма расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);

- Конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условие труда (ст. 147

ТКРФ);

- Конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТКРФ);

- Снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТКРФ);

- Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

**10. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Заключение.**

10.1.Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную процедуру в Государственной инспекции труда по Амурской области.

10.2. Стороны коллективного договора (работодатель и совет трудового коллектива) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения на общем собрании работающих в течение месяца со дня его подписания.

10.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга по его реализации.

10.4. Контроль за выполнением его обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный совет трудового коллектива). Отчет о выполнении доводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.

1. Стороны пришли к договоренности. Что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.
2. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования коллективом крайней меры их разрешения - забастовок. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст. 55 ТК РФ.