

Коллективный договор

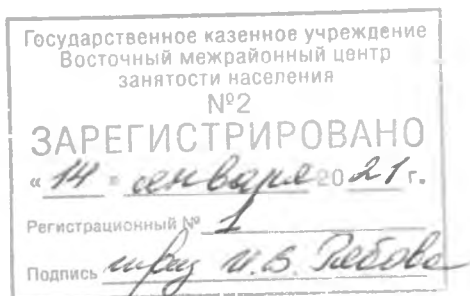
Муниципальное автономное учреждение Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан)

на 2021-2023 годы

Юридический адрес: 453571, Республика Башкортостан, г. Межгорье

ул. Олимпийская, дом 9

тел.: 8(34781)2-12-90; 8(34781)2-18-40



Приняты решением общего собрания трудового коллектива МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан Протокол № 3 от «28» 12 2020 г.

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель Совета трудового коллектива
МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

Н.Г. Мостипан Н.Г. Мостипан
«28» 12 2020 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор
МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

Н.И. Шерстнева Н.И. Шерстнева
«28» 12 2020 г.

г. Межгорье

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан) (далее – Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Центра, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива;
- работодатель в лице его представителя – директора Центра.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, в том числе изменения типа организации (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.7. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями действующего коллективного договора.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников Центра;
- положение о выплатах стимулирующего характера работникам Центра.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредставления информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Уменьшение или увеличение нагрузки работников по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможно только:

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по планам и программам, сокращения количества групп (получателей услуги);

-временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;

-восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.6. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.7. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. Стороны договорились, что при сокращении штатов, в соответствии со ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией; при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и

основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, а также:

- одиноким матерям, имеющие детей в возрасте до 14 лет (ребёнок инвалид до 18 лет);
- беременным женщинам, а также имеющим детей в возрасте до 3-х лет, кроме случаев полной ликвидации предприятия (ст. 261 ТК РФ);
- отцам, воспитывающие детей до 14 летнего возраста без матери (ребёнок инвалид до 18 лет);
- работникам, которым до назначения пенсии осталось менее 5 лет.

2.11. К педагогической деятельности не допускаются лица:

-лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

-имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключение лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

-имеющие не снятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

-признанные недееспособными в установленном федеральном законом порядке;

-имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (ст. 331 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).

3.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Центра продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством – 40 часов в неделю, для медицинских работников (ст.350 ТК РФ) – не более 39 часов в неделю.

3.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом - не более 36 часов в неделю (в ред. ФЗ от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

3.4. В Центре применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными. Для каждого сотрудника начало и конец рабочего дня, а также время перерыва на обед устанавливаются графиком работы, утвержденным директором.

3.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.6. Согласно статье 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.

3.7. В случае необходимости, по соглашению сторон, работа может осуществляться в режиме гибкого рабочего времени. Начало, окончание и/или общая продолжительность рабочего дня также определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

3.8. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Центра и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме уведомить об этом работника, а также сообщить 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 Центра может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.9.1. Увольнение работников по сокращению численности или штата Работодатель осуществляет как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства у Работодателя.

3.9.2. Сокращение численности или штата работников Центра проводится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Российской Федерации «О закрытом административно-территориальном образовании».

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА ОТПУСК

4.1. Выходным днем при шестидневной рабочей неделе является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота, воскресенье. Для сотрудников работающих в сменном режиме выходные дни отражаются в соответствующем графике сменности.

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в случаях и порядке, не противоречащих действующему трудовому законодательству (ст. 143 ТК РФ).

4.3. За работу в праздничные дни сотрудникам Центра предоставляются отгулы в каникулярное время или в другой день по желанию работника с согласования работодателя.

4.4. Перерыв на обед в Центре устанавливается для каждой категории работников отдельно и отражается в соответствующем графике работы или расписании. На работе, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течении рабочей смены.

4.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Центра, которые привлекаются к организационной работе в пределах времени, не превышающего их нагрузки до начала каникул.

4.6. В каникулярное время сотрудники Центра привлекаются к выполнению хозяйственных работ (текущий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по

согласованию) Совета трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. В соответствии с законодательством устанавливается основной отпуск:

- для педагогических работников – 56 календарных дней и 16 дней дополнительного отпуска за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера;
- медицинским работникам составляет 42 календарных дня и 16 дней дополнительного отпуска за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера;
- обслуживающему персоналу составляет 28 календарных дней и 16 дней дополнительного отпуска за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера.

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

4.10. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, помимо случаев предусмотренных законодательством (ст. 128 ТК РФ).

4.12. В соответствии с Законом «Об образовании Российской Федерации» и настоящим договором педагогическому работнику по желанию предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не чаще чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере (Приложение №9).

4.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

4.14. При наличии финансовых возможностей Центра, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.15. Работники Центра имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет бюджетных средств проезд к месту использования очередного отпуска и обратно на территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси).

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников Центра осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (Приложение №1)

5.2. Под оплатой труда работника (заработной платой) понимаются:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и иные выплаты компенсационного характера);
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.4. Месячная заработная плата основного работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного на условиях совместительства.

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем через каждые полмесяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Срок выплаты за первую половину месяца (аванс) 23 числа расчетного месяца, окончательный расчет 8 числа месяца следующего за расчетным.

5.6. Работодатель вправе оказывать материальную помощь и устанавливать стимулирующие выплаты с условием обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размеры и условия оказания материальной помощи и осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются согласно Положения о материальном стимулировании работников Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (Приложение № 3), Положения о материальной помощи работникам Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (Приложение № 4).

5.7. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст.130, 134 ТК РФ).

5.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате (ст. 153 ТК РФ).

5.9. Сроки выплаты отпускных должны производиться не позднее, чем за три дня до ухода работника в отпуск (ст.136 ТК РФ).

5.10. При возникновении трудовых споров между работодателем и работниками их урегулированием занимается комиссия по трудовым спорам в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам (Приложение № 5).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Создавать безопасные условия и охрану труда для работников Центра (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Выделять денежные средства на реализацию мероприятий по улучшению условий охраны труда, а в случае их недостаточности ходатайствовать перед муниципальным органом управления образованием о выделении денежных средств.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Центра, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать специальное обучение по охране труда, проверку знаний по охране труда для руководителя, ответственных специалистов, членов комиссии по охране труда не реже одного раза в три года. Организовывать обучение по

охране труда для работников Центра не реже одного раза в год (Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций").

6.4. Проводить специальную оценку условий труда не реже чем один раз в пять лет, в том числе внеплановую специальную оценку условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

6.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Центра.

6.6. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

6.7. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям и видам работ, которые выполняются в Центре, с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

6.9. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональной заболеваемости (на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма).

6.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.11. Предоставить льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (Приложение №10).

6.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.13. Обеспечить работников соответствующей спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 11,12).

6.14. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды (Приложение № 9).

6.15. Создать в Центре комиссию по охране труда (Приложение № 13). Разработать план мероприятий по охране труда и выполнять его (Приложение № 6).

6.16. Комиссия по охране труда обязуется:

- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.17. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.18. Осуществлять контроль за деятельностью работодателя по вопросам охраны труда и соблюдении техники безопасности.

6.19. Один раз в полгода информировать коллектив Центра о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, проводить работу по оздоровлению детей работников Центра.

Работник обязуется:

6.20. Соблюдать требования охраны труда.

6.21. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

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

6.23. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.24. Проходить обязательные предварительные (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 в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

7. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ВИЧ-ИНФЕКЦИЙ

7.1. Работодатель ни при каких обстоятельствах не может требовать от лиц, подавших заявление о приеме на работу, предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работникам по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности. Предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель доводит до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что лиц, живущих с ВИЧ, не следует считать производственным риском.

7.3. Все работники должны пройти инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:

- выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;

- соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;

- не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях инструменты для сухой уборки;

- соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами, загрязненными кровью и другими биологическими выделениями, открытыми частями тела;

- при нарушении целостности кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью, пострадавшему необходимо оказать первую медицинскую помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медработника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

7.4. ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

7.5. Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, не допускать никакой дискриминации по отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

а. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

8.1.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников.

8.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

8.1.4. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.6. Своевременно оформлять, впервые поступающим на работу страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

б. Культура, спорт, вопросы быта

8.2.1. Способствовать активному участию работников Центра в физкультурных и спортивных мероприятиях города, в том числе по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ВФСК ГТО). При внедрении мероприятий ВФСК ГТО следует руководствоваться Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.06.2014 № 540 «Об утверждении Положения о Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне».

8.2.2. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья с сохранением среднего заработка участникам художественной самодеятельности, спортивных мероприятий.

8.2.3. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственная гимнастика, лечебная физическая культура (далее - ЛФК)) с работниками Центра, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК.

8.2.4. Приобретать, содержать и обновлять спортивный инвентарь Центра, проводить реконструкцию (по мере необходимости) имеющихся помещений для занятий спортом.

в. Условия труда и социальные гарантии молодежи

Работодатель обязуется:

8.3.1. Создать условия, способствующие адаптации молодых специалистов к трудовой деятельности, их активному участию в жизни коллектива.

8.3.2. Предоставлять возможность повышения квалификации и получения специальности в учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

8.3.3. Оказывать содействие в улучшении жилищных условий молодых работников путем консультаций по жилищному праву (по вопросам постановки на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, оформления ипотечного жилищного кредитования, получения земельного участка).

8.3.4. Предоставить отцу при выписке новорожденного ребенка из роддома дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

8.3.5. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

Совет трудового коллектива обязуется:

8.3.6. Создать комиссию по работе с молодежью.

8.3.7. Оказывать содействие в организации досуга молодежи, проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

8.3.8. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

8.3.9. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий.

8.3.10. Информировать молодых работников о задачах и деятельности совета трудового коллектива в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, поощрять молодых работников ведущих эффективную производственную и общественную работу.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется не реже 2-х раз в год информировать трудовой коллектив о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.2. Работники Центра представляют право Совету трудового коллектива согласовывать с работодателем вопросы о внесении в настоящий Договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений, без созыва собрания трудового коллектива, с последующей регистрацией в соответствующем органе по труду.

9.3. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, вносятся в Договор только после обсуждения и утверждения их на собрании работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

9.4. Стороны совместно:

- разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора;
- осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Центра;

- рассматривают в срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

В разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров принимает участие созданная комиссия по трудовым спорам (Приложение № 14).

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.6. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Договора.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

10.2. Неотъемлемой частью договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

10.3. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года (2021-2023 гг.).

10.4. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трех лет.

10.5. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

11.1. Приложение № 1: Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан;

11.2. Приложение № 2: Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан;

11.3. Приложение № 3: Положение о материальном стимулировании работников Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан;

11.4. Приложение № 4: Положение о материальной помощи работникам Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан;

11.5. Приложение № 5: Положение о комиссии по трудовым спорам Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан;

11.6. Приложение № 6: План мероприятий по охране труда на 2021-2023 гг. Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан;

11.7. Приложение № 7: Положение о защите персональных данных работников Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан;

11.8. Приложение № 8: Положение о защите персональных данных детей от 0 до 18 лет Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан;

11.9. Приложение № 9: План мероприятий по охране окружающей среды Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан;

11.10. Приложение № 10: Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в которых дает право на повышение оплаты труда (по результатам специальной оценки условий труда) МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан;

11.11. Приложение № 11: Перечень профессий работников МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан получающих бесплатно моющие средства;

11.12. Приложение № 12: Перечень средств индивидуальной защиты и норм их выдачи МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

11.13. Приложение № 13: Приказ о создании комиссии по охране труда.

11.14. Приложение № 14: Приказ о создании комиссии по трудовым спорам.