

Министерство образования и науки Республики Алтай
АУ ДО РА «Республиканский Центр туризма, отдыха и
оздоровления»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономного учреждения дополнительного
образования Республики Алтай
«Республиканский Центр туризма, отдыха и
оздоровления»
на 2019-2022 годы

Директор АУ ДО РА «РесЦТО»


Е.Л. Абакаев

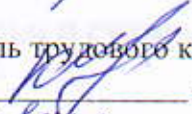
«11» января 2019 г.

Председатель совета трудового коллектива


Н.А. Захарьева

«11» января 2019 г.

Представитель трудового коллектива


А.В. Кудрявцева

«11» января 2019 г.

Зарегистрирован в отделе экономики и трудовых
отношений Администрации города Горно-Алтайска

№644

«11» января 2019 г.



г. Горно-Алтайск
2019 год

Содержание Коллективного договора

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Определения
- 1.2. Стороны и статус коллективного договора.
- 1.3. Цели и задачи коллективного договора
- 1.4. Основные принципы коллективного договора.
- 1.5. Срок действия коллективного договора.
- 1.6. Контроль над выполнением коллективного договора.

Глава II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

- 2.1. Начало трудовых отношений Трудовой договор.
- 2.2. Правила внутреннего распорядка и рабочее время.
- 2.3. Занятость, сокращение численности или штата работников.
- 2.4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
- 2.5. Время отдыха, основной и дополнительные оплачиваемые отпуска.

Глава III. ОПЛАТА ТРУДА.

- 3.1. Виды и системы оплаты труда.
- 3.2. Доплаты, премии и надбавки к основной заработной плате.
- 3.3. Компенсации.

Глава IV. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

- 4.1. Общие положения об охране труда.
- 4.2. Соглашение по охране труда.
- 4.3. Специальная оценка рабочих мест по условиям труда.
- 4.4. Льготы, доплаты и компенсации за неблагоприятные условия труда.
- 4.5. О праве работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Глава V. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

- 5.1. Мероприятия по охране здоровья.
- 5.2. Условия охраны труда женщин.
- 5.3. Условия охраны труда молодежи.
- 5.4. Обеспечение работников медицинской помощью.
- 5.5. Социальная поддержка работников.
- 5.6. Фонд и комиссия по социальному страхованию.
- 5.7. Использование объектов социальной сферы АУ ДО РА «РесЦТОиО».
- 5.8. Отдых и санаторно-курортное обеспечение.
- 5.9. Спортивная и культурно-массовая работа.
- 5.10. О почетных званиях и других мерах поощрения работников АУ ДО РА «РесЦТОиО».

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Определения

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

Работодатель – автономное учреждение дополнительного образования Республики Алтай «Республиканский Центр туризма, отдыха и оздоровления» (далее – Центр, АУ ДО РА «РесЦТОиО») юридический адрес: 649002, Российская Федерация, Республика Алтай, город Горно-Алтайск, улица Заречная, д. 1.

Работники – граждане, состоящие в трудовых отношениях с Центром.

Администрация – должностные лица Центра, осуществляющие функции по управлению Центром в соответствии с должностными обязанностями. В состав администрации входят директор, заместитель директора Центра.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем.

Совет трудового коллектива – актив работников Центра.

1.2. Стороны и статус Коллективного договора

Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель Центра, представленный в лице директора.
- Работники Центра (далее – Работники), представленные Советом трудового коллектива в лице его председателя, который избирается на общем собрании трудового коллектива.

Совет трудового коллектива (Приложение № 1) выступает представительным органом трудового коллектива. Он осуществляет общественный контроль над соблюдением трудового законодательства, коллективного договора и обеспечивает социальную защиту работников.

1.3. Цели и задачи Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Центра.

Коллективный договор устанавливает согласованные меры по усилению социальной защищенности работников, путем предоставления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

Настоящий Коллективный договор основывается на действующем законодательстве Российской Федерации и иных нормативных правовых актах Республики Алтай.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Центра, предусмотренной его Уставом;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях рыночных отношений;
- правового закрепления норм отношений между администрацией, коллективом и отдельными Работниками, Советом трудового коллектива;
- укрепления роли коллектива Работников в определении перспектив развития Центра и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций,

возникающих на разных уровнях взаимоотношений между администрацией, коллективом, отдельными Работниками и Советом трудового коллектива;

- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий на основе фондов;
- создание эффективной системы морального и материального поощрения Работников.

1.4. Основные принципы заключения Коллективного договора

Основными принципами заключения Коллективного договора и, прилагаемых к нему, соглашений являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, соглашений;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности;
- договаривающиеся стороны, при принятии решений и положений данного договора, признают наивысшим приоритетом права и свободы работника. При равенстве аргументов решение принимается в пользу работников Центра в соответствии с ТК РФ;
- обязательность выполнения Коллективного договора.

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Центра, его структурных подразделений: лагерь «Манжерок», учебно – тренировочная база «Азимут». Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Срок действия Коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет со дня его заключения. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется только по представлению Совета трудового коллектива и утверждается решением администрации.

1.6. Контроль над выполнением Коллективного договора

Для контроля над выполнением Коллективного договора может создаваться комиссия, которая проводит регулярный контроль за своевременным и полным исполнением всех условий Коллективного договора и принимает решения по обеспечению его выполнения. Комиссия создается на паритетных началах работодателем и Советом трудового коллектива.

Решения комиссии в рамках ее полномочий являются обязательными для исполнения администрацией, Советом трудового коллектива, работниками Центра.

Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков выполнения Коллективного договора и, не реже 1-го раза в год, комиссия подводит итоги деятельности работников Центра.

Глава II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Начало трудовых отношений, трудовой договор

Трудовые отношения между работником и Центром возникают на основе трудового договора и регулируются Трудовым кодексом, законом «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, Отраслевым тарифным и Генеральным соглашениями, локальными нормативными актами Центра, содержащими нормы трудового права.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда. Работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату при условии своевременного финансирования, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Центре Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

Трудовой договор включает в себя следующие разделы:

- предмет трудового договора;
- права работника;
- права работодателя;
- обязанности работника;
- обязанности работодателя;
- порядок оплаты труда;
- условия труда и отдыха.

2.2. Правила внутреннего распорядка и рабочее время

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка Центра - локальный нормативно правовой акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации. Правила являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для всех категорий работников Центра.

С целью экономии и сбережения энергоресурсов администрация, по согласованию с Советом трудового коллектива, вправе устанавливать продолжительность рабочего времени в определенные периоды менее норм установленных законами Российской Федерации, при условии полного выполнения функциональных обязанностей каждым работником.

По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 93 ТК РФ), предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет;
- работникам, повредившим здоровье в период работы в Центре вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;
- работникам, в отношении рабочих мест, которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени согласно статье 102 ТК РФ.

2.3. Занятость, сокращение численности или штата работников

Администрация обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, работников Центра.

Стороны Коллективного договора заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников Центра и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса работодатель обязан уведомить об этом Совет трудового коллектива Центра не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым считается увольнение в течение одного месяца количества работников, превышающего 2% от общей численности работников Центра.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу соответствующую его квалификации.

В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), ликвидации или реорганизации подразделений, администрация предпринимает следующие меры:

- предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца.

При сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ) администрация обязуется предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности, несоответствие по специальности, квалификации, образованию и т.д.);

- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничить прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными.

Преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, опекуну, воспитывающему детей до 14 лет;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным(ой);
- беременные женщины;
- лицам, достигшим пред пенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Педагоги дополнительного образования и сотрудники Центра имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью администрация Центра осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе плана Центра и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнения каждого работника в соответствующих формах стажировки.

В целях развития профессионализма работников Работодатель обязуется не менее одного раза в 5 лет, проводить аттестацию работников Центра и аттестацию рабочих мест.

2.5. Время отдыха, основной и дополнительные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час (с 13 до 14 часов дня). Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

Продолжительность основного ежегодного отпуска работников Центра устанавливается в соответствии с федеральными законами и ТК РФ. Основной отпуск работников Центра составляет 28 дней, для педагогических работников Центра, директора и его заместителя 42 дня согласно ст. 334 ТК РФ, постановления Правительства РФ от 01 октября 2002 года «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений». Работодателем согласно ст. 116-119 ТК РФ с учетом их своих производственных и финансовых возможностей могут устанавливаться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен по росписи не позднее, чем за две недели до его начала.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Центре. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Преимущественное право на отпуск в летнее время или другое удобное время представляется:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- участникам ВОВ или приравненным к ним по льготам лицам, ветеранам труда;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;
- опекунам.

Администрация Центра обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- семейным обстоятельствам (рождение ребенка, вступление в брак, смерти близких родственников, переезд на новое место жительства, по уходу за больными членами семьи и др.).

Дополнительные оплачиваемые отпуска.

В целях социальной защиты и поощрения лучших сотрудников Центра за добросовестную или долголетнюю работу в Центре установить дополнительный очередной оплачиваемый отпуск сотрудникам:

- до 3 календарных дней при стаже работы в Центре свыше 5 лет.
- до 5 календарных дней при стаже работы в Центре свыше 10 лет.
- до 5 календарных дней председателю Совета трудового коллектива,

администрации.

Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

- за работу во вредных условиях труда (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день не менее трех календарных дней (согласно ст. 119 ТК РФ);
- работающим инвалидам – 7 дней.

Работник Центра имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск по личному заявлению в связи:

- посадка и уборкой урожая – по 1 дню;
- со свадьбой работника – 3 дней;
- свадьбой детей – 3 дней;
- рождением ребенка -3 дней;
- переездом на новое место жительства - 3 дней;
- смертью близких родственников – 3 дней;
- юбилеи 50, 60 лет - 3 дня.
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанной с прохождением военной службы - 10 календарных дней;
- работницам, имеющим детей в возрасте до 10 лет, предоставляется дополнительный без сохранения заработной платы выходной день 1 сентября для отправки ребенка в школу (по заявлению).

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

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, если это не во вред Центру и закону.

Глава III. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Виды и системы оплаты труда

Работодатель обязуется:

- применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников, при соблюдении установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнении работниками трудовых обязанностей (норм труда);
- размеры тарифных ставок (окладов) и коэффициенты определять согласно Положения об оплате труда работников (Приложение № 3) и штатного расписания Центра;
- производить тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим в соответствии с общими Положениями единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- работникам, занятым в соответствии с отраслевым перечнем на работах с

тяжелыми и вредными условиями труда, тарифные ставки и оклады увеличивать и оплачивать согласно аттестации рабочих мест.

Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц при наличии своевременного финансирования.

Плановый размер аванса устанавливается из расчёта не менее 40% заработной платы.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

3.2. Доплаты, премии и надбавки к основной заработной плате

Администрация Центра имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок в соответствии с Положением об оплате труда работников Центра (Приложение № 3). Производить премирование работников Центра за добросовестное и качественное выполнение работы.

Выплачивать вознаграждение по итогам работы за год согласно Положения об оплате труда работников Центра.

Администрация вследствие производственной необходимости обязуется оплачивать работу, выполненную работниками Центра в случае замены, согласно приказу директора и штатного расписания, и выполнения нагрузки за временно нетрудоспособного работника Центра по своевременному предоставлению им необходимых документов.

Оплату отпуска сотрудников Центра осуществлять с учетом выполненной работы по совместительству (совмещению).

Фонд заработной платы и стимулирующие выплаты Центра ежегодно предусматривать в пределах штатной численности учебно-вспомогательного персонала. Надбавки и доплаты работникам Центра устанавливать в соответствии с действующим законодательством и нормативными документами.

3.4. Компенсации

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя и централизованной бухгалтерией, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Работодатель обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ;
- установить сверх предусмотренного законодательством единовременное денежное пособие работникам по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей.

Глава IV. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

4.1. Общие положения об охране труда

Администрация Центра при поддержке Совета трудового коллектива обязуется обеспечить установленные законодательством условия труда и охрану труда работников путем:

- создания здоровых и безопасных условий труда;
- внедрения современных средств техники безопасности, предупреждающих производственный травматизм;
- обеспечения санитарно-гигиенических условий, предотвращающие возникновение

профессиональных заболеваний работников;

- замены устаревшей материально-технической базы, используемой в учебном процессе и научно-методической деятельности.

Совет трудового коллектива осуществляет общественный контроль над состоянием условий и охраны труда и над выполнением Администрацией своих обязанностей.

Совет трудового коллектива совместно с представителями Администрации:

- обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда;

- организуют и обеспечивают проведение общественного контроля по охране труда.

Комиссия по охране труда организует разработку раздела Коллективного договора (соглашения) по охране труда, совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

4.2. *Соглашение по охране труда*

Для реализации первоочередных мер по охране труда администрация и Совет трудового коллектива ежегодно разрабатывают и принимают «Соглашение по охране труда» (Приложение № 4), являющимся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора. Для финансирования работ по охране труда используются 100 процентов средств бюджетного финансирования, предназначенных для этого в соответствии с соглашением по улучшению условий охраны труда.

Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам (приказ от 01 июня 2009 года № 290н (ред. от 12.01.2015) «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты») и перечню профессий и должностей;

- замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, специальной обуви и другие средства индивидуальной защиты;

- выдачу работникам одежды по перечню профессий и должностей;

- ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обеззараживание средств индивидуальной защиты;

- своевременную выдачу смывающих и обеззараживающих средств на работах, связанных с загрязнением согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами".

4.3. *Специальная оценка рабочих мест по условиям труда*

С целью выявления и определения фактических значений, опасных и вредных производственных факторов на рабочих (учебных) местах в лабораториях, других производственных помещениях, администрация обеспечивает проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда, с последующей сертификацией работ по охране труда в целом по Центру, лагерю «Манжерок», учебно – тренировочной базы «Азимут».

Специальная оценка проводится не реже одного раза в 5 лет.

Обязательной специальной оценки подлежат рабочие места после замены оборудования, изменения технологического процесса, реконструкции средств коллективной защиты и другое.

По результатам специальной оценки администрация совместно с Советом трудового коллектива ежегодно уточняет перечни профессий и работ в лабораториях и других помещениях, где еще не проведена специальная оценка рабочих мест и где по условиям труда работникам устанавливаются соответствующие доплаты и льготы.

4.4. *Льготы, доплаты и компенсации за неблагоприятные условия труда*

Администрация обязуется своевременно и в полном объеме предоставлять льготы, доплаты и компенсации работникам, чьи должности, профессии и рабочие места включены в перечень работ, при выполнении которых, устанавливается доплата за неблагоприятные условия труда в соответствии со специальной оценкой рабочих мест.

4.5. *О праве работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда*

Каждый работник имеет право на рабочее место и условия труда, предусмотренные трудовым договором (контрактом) соответствующие требованиям охраны труда.

На время приостановления работ органами надзора и контроля, вследствие нарушения требований по охране труда не по вине работника, администрация сохраняет за ним место работы (должность) и средний заработок.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законодательством, администрация предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается администрацией согласно законодательству РФ.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором (контрактом), не влечет за собой его привлечения администрацией к дисциплинарной ответственности.

Глава V. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

5.1. *Мероприятия по охране здоровья*

Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании;
- по каждому несчастному случаю в Центре администрация образует с участием представительного органа работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы;
- администрация проводит обновление состава доверенных лиц по охране труда,

комиссии по охране труда, организуют административно-общественный контроль (трехступенчатый контроль) над состоянием условий и охраны труда;

- ответственный за охрану труда своевременно и качественно проводит все виды инструктажей по охране труда, информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте.

5.2. Условия и охрана труда женщин

В целях облегчения и улучшений труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время;
- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет ежегодно дополнительный отпуск до 14 дней без сохранения заработной платы (ст. 263 ТК РФ).

5.3. Условия труда молодежи

Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить для лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы с применением гибких графиков работы;
- не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (Постановление Минтруда РФ от 07 апреля 1999 года № 7);
- предоставлять дополнительные отпуска молодым рабочим и специалистам при получении ими образования соответствующего уровня.

5.4. Обеспечение работников медицинской помощью

Работодатель обязуется:

- обеспечить выделение денежных средств для прохождения медицинского осмотра и оформления санитарных книжек;
- выделять материальную помощь работникам на приобретение лекарственных препаратов в связи с тяжелой формой заболевания и вредными условиями труда (по заявлению работника и согласно списку);
- организовать своевременное и качественное проведение медицинского осмотра работников в соответствии с частью второй ст. 212 Трудового кодекса РФ, перечнем контингентов, установленных приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н (ред. от 06.02.2018) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

5.5. Социальная поддержка работников

Работодатель обязуется при наличии финансовых средств оказывать материальную помощь работникам (по заявлению) согласно положению о материальном стимулировании и компенсационных выплатах.

5.6. Фонд и комиссия по социальному страхованию

Работодатель обязуется:

- 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).

5.7. Использование объектов социальной сферы

В целях профилактики заболеваний и охраны здоровья сотрудников оказывать материально-техническую поддержку:

- предоставлять бесплатно помещения с полной оплатой всех коммунальных услуг;
- приобретать, с учетом финансовых возможностей, мягкий и жесткий инвентарь, медицинское и хозяйственное оборудование, согласно Приказу Минфина России от 01.07.2013 № 65н (ред. от 20.09.2018) "Об утверждении Указаний о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации" (Статья 340 Увеличение стоимости материальных запасов);

- оплачивать услуги по ремонту медицинского и хозяйственного оборудования;
- обеспечивать помещения моющими и чистящими средствами, канцтоварами, посудой и др.;

- выделять средства на приобретение медикаментов для аптек, согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 марта 2011 г. № 169н "Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптек для оказания первой помощи работникам".

5.8. Отдых и санаторно-курортное обеспечение

При наличии средств администрация и Совет трудового коллектива заключают договоры на приобретение санаторно-курортных путевок, обеспечив их гласное распределение по заявкам работников, организуют для детей работников новогодние утренники.

5.9. Спортивная и культурно-массовая работа

В свободное от учебных занятий время на льготных условиях приоритетно предоставлять спортивные сооружения для сотрудников Центра.

5.10. О почетных званиях и других мерах поощрения работников Центра

Администрация по ходатайству педагогического или трудового коллектива Учреждения подготавливает документы о присвоении почетных званий или награждении знаками отличия работников, вносящий значительный вклад в развитие Центра, большую учебно-воспитательную, исследовательскую и методическую деятельность по учреждениям образования Республики Алтай.

Перечень

приложений к Коллективному договору на 2019 - 2022 годы

1. Приложение № 1 «Положение о Совете трудового коллектива АУ ДО РА «Республиканский Центр туризма, отдыха и оздоровление».
2. Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка АУ ДО РА «Республиканский Центр туризма, отдыха и оздоровления».
3. Приложение № 3 «Положение об оплате работников АУ ДО РА «РесЦТОиО».
4. Приложение № 4 «Соглашение по улучшению условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий в АУ ДО РА «РесЦТОиО» 2019 – 2022 годы».