Дополнительное соглашение № 1

Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский областной центр повышения квалификации специалистов здравоохранения»
к коллективному договору от 16.06.2010 года, регистрационный № 35-11-17/39,
дата регистрации 21.06.2010 года,
юридический адрес учреждения: 603136, город Нижний Новгород, улица Ванеева, дом 211
срок действия коллективного договора с 16.06.2010 года по 16.06.2013 год.

В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации стороны социального партнерства решили продлить коллективный договор от 16.06.2010 года, действующий в период с 16.06.2010 года по 16.06.2013 год, на новый срок - на 3 года, с 14.06.2013 год по 14.06.2016 год

От работодателя:
Директор ГАОУ ДПО НО ЦПК СЗ
14.06.2013 год

/Л.А.Поклад/
м.п.

От работников:
Представитель первичной профсоюзной организации
14.06.2013 год

Нижегородская районная организация Нижегородской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ
Профсоюзная организация ГАОУ ДПО НО ЦПК СЗ
м.п.

/Т.Н.Меллер/

Отдел социально-трудовых отношений
Администрации Советского района
г. Нижнего Новгорода
тел. 468-59-91, 417-08-12
Осуществлена регистрация
Регистрационный № 35-11-17/39/13
от «27» 06 2013 г.
гл. спец. Гурнова /Чернова Н.
должность, подпись, Ф.И.О. лица, осуществившего регистрацию

- разделение рабочего времени на части;
- работа в выходные и праздничные дни;
- очередность предоставления отпуска;
- установление заработной платы;
- применение системы нормирования труда;
- массовое увольнение;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за сложность и напряженность в работе

5.2.7. Работа профсоюза в Учреждении:
- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- участие в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей Работников Учреждения и обеспечению их новогодними праздниками;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении. На основании этого учета своевременно направлять заявки уполномоченному района;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

5.3.Трудовой договор.

5.3.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Договором.

5.3.2.Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

5.3.3.В трудовом договоре оговариваются условия работы Работника в Учреждении предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, в письменной форме. О введении изменений в условия трудового договора Работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.3.4.Объем учебной нагрузки педагогическим Работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, ГОС, обеспеченности кадрами с учетом мнения профсоюза Учреждения.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только по письменному соглашению сторон.

5.3.5.Преподавательсткая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а так же педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам ЛПУ предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное Учреждении является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.3.6.Прекращение трудового договора с Работником может производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иным федеральным законам.

Раздел 6
Заключительное положение

6.1.Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор
6.1.1.С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон настоящего Договора.
Предложение о внесении изменений оформляется письменно с указанием причин требования.
6.1.2. Изменения и дополнения вносятся по взаимному согласию сторон. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

6.2. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и коллективного договора
6.2.1.Лица виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной, гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности, в порядке установленном ТК РФ и иными ФЗ РФ.

6.3.Настоящий трудовой договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
6.4.Подписаный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок, Работодатель направляет на регистрацию в соответствующий орган по труду.
6.5. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника с настоящим коллективным договором.

Коллективный договор

Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Нижегородский областной центр повышения квалификации специалистов здравоохранения»

на 2010-2012 годы

От работодателя:

Директор _____ /Л.А.Поклад/
«16» июня 2010г.

От работников:
Представитель первичной профсоюзной организации _____ /Т.Н.Меллер/
«16» июня 2010г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № _____ от «_____» _____2010г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

м.п.

Администрация Советского района
города Нижнего Новгорода
Отдел по труду
603106, г.Н.Новгород,
пл.Советская, д.1
тел. 17-24-00, 17-08-12
№ 33-11-17/39
«21» 06.10
Зарегистрировано
гос. инсп. труда

2010год

Раздел 1

Общее положение

1.1.Настоящий Коллективный договор (далее Договор), заключенный между Работодателем и Работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном образовательном учреждении «Нижегородский областной центр повышения квалификации специалистов здравоохранения» (далее Учреждение).
Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Представителями обеих сторон.

1.2.Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными трудовыми актами, с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-правовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами.

1.3.Сторонами настоящего Договора являются:
- Работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации;
-Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – Директора.

1.4.Работники не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статья 30,31 ТК РФ).

1.5.Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.6.Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с Директором Учреждения.

1.7.В течение срока действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке принятых на себя обязательств

1.8.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюза:
-правила внутреннего трудового распорядка;
-положение об оплате труда работников;
-соглашение по охране труда;
-перечень оснований представления материальной помощи работникам и его размеров;
-перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
-положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
-положение о премировании работников;

1.9.Стороны определяют следующие формы управления Учреждением Работниками через профсоюз:
-учет мнения (по согласованию) профсоюза;
-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
-получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

-обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию.

Раздел 2

Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:
2.1.1. Оплата труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).
Она устанавливается в соответствии с нормативными документами по оплате труда: Трудовой Кодекс РФ, Коллективным договором, Положение об оплате труда ГАОУ ДПО НО ЦПК СЗ, Трудовым договором. В соответствии с федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», формы материального поощрения, а также системы нормирования труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюза (ст. 144 , ст. 159 ТК РФ).
2.1.2. Выдача заработной платы, материальной помощи и других выплат работникам осуществляется два раза в месяц – 5-го и 20-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата зарплаты производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
2.1.3. Заработная плата выплачивается как через кассу Учреждения, так и путем перечисления на счета банковских карт по выбору работника (ст. 136 ТК РФ). В случае получения заработной платы посредством банковских карт все расходы по их банковскому обслуживанию оплачиваются работодателем. Работодатель обеспечивает необходимые условия (режим работы кассы) для своевременного получения заработной платы работниками, получающими ее через кассу Учреждения.
2.1.4. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).
Трудовой коллектив своевременно информируется о возможных задержках заработной платы и их причине.
2.1.5. Схема формирования заработной платы конкретного работника Учреждения следующая:
— основной оклад (с учетом образования, квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации);
— надбавки (за степень и должность, за руководство подразделениями и др., предусмотренные Положениями о надбавках);
— доплаты (за увеличение объема выполненных работ, за работу в ночное время, почасовая оплата за дополнительную работу по трудовому соглашению, премии);
— прочие денежные выплаты (оплата учебных отпусков, ежемесячная компенсация женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, компенсация за литературу и др.).
2.1.6. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников и с учетом мнения профкома, кроме случаев, перечисленных в ст. 99 ТК РФ.
Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).
2.1.7. ФЗП административно-управленческого персонала определяется на основе утвержденного штатного расписания и схем должностных окладов.
2.1.8. Экономия фонда заработной платы за год по сметам расходуется по решению Директора Учреждения. С учетом мнения Педагогического совета и профкома и направляется на доплаты, надбавки и премирование.
2.1.9. Директор Учреждения по представлениям руководителей подразделений предусматривает персональные надбавки за качественный труд в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностному окладу работника.
2.1.10.Надбавки, устанавливаемые за счет средств фонда заработной платы, оформляются приказами Директора Учреждения.
Все надбавки выплачиваются в пределах фонда заработной платы и при наличии ее экономии.

Информация о назначении персональных надбавок доводится до сведения работников Учреждения через приказ.
2.1.11. При распределении разовых надбавок на уровне структурных подразделений их руководители должны руководствоваться объективными критериями трудовой деятельности работников и доводить информацию о назначении надбавок до работников подразделения.
2.1.12. При назначении надбавок учитываются: особые успехи в работе; написании монографий; диссертаций; разработке новых учебных курсов; количество публикаций; кураторство; успехи в руководстве структурами; активное участие в общественной жизни учреждения и т.д.
2.1.13. Заработная плата принимаемого на работу по трудовому договору не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации.
2.1.14. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (ст. 133 ТК РФ)
2.1.15. Удержания из заработной платы при каждой ее выплате производятся в соответствии с действующим законодательством (ст. 138 ТК РФ).
2.1.16. При наличии новых нормативных актов РФ, тарифных соглашений, коллективных договоров, производится соответствующее изменение в оплате труда.
2.1.17. Установление систем оплаты труда и форм материального и морального поощрений, утверждение положений о заработной плате, о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135, 144 ТК РФ).
2.1.18. Работодатель регулярно вывешивает на доске объявлений нормативные документы, содержащие сведения об изменении размеров минимальной заработной платы, порядке начисления заработной платы работникам Учреждения. Извещение работников об изменении системы и размеров оплаты труда, наименования должностей производится не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК).
2.1.19. Выплаты отпускных производятся не позднее чем за три дня до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.
2.1.20. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производятся в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.
2.1.21. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи, не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю документов.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:
2.2.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:
- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение необходимой для работы документацией;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.
2.2.2. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.
2.2.3. Внеочередной пересмотр норм труда может производится по результатам аттестации рабочих мест.
2.2.4. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.
2.2.5. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.
О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2.3. Гарантии и компенсации сотрудникам Учреждения выплачиваются в соответствии с ТК РФ
2.3.1. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере не ниже предусмотренного Российском законодательством.
2.3.2. За Работником, направленным на обучение Работодателем с отрывом от работы сохраняется место работы (должность) и средняя месячная заработная плата по основному месту работы.
2.3.3. Стороны договорились, что при расторжении Трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата Работников Учреждения увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (в соответствии с установленным статьей 178 ТК РФ)
2.3.4. По решению Работодателя и при наличии экономии в фонде оплаты труда, в размерах определенных Положением об оплате труда, материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- смерти (гибели) близкого родственника или лица, находящегося на его иждивении;
- рождение у Работника Учреждения ребенка (детей);
- утраты личного имущества Работника в результате хищения, пожара, стихийных бедствий;
- при особой нуждаемости Работникам в лечении и восстановлении здоровья в связи с заболеванием (травмой), полученным при исполнении должностных обязанностей, а так же в связи с несчастным случаем, аварией, тяжелым материальным положением в семье;
- пребыванием Работника в отпуске по уходу за ребенком;
- в целях подготовки и переподготовки кадров обеспечить при наличии средств, получение необходимого дополнительного образования Работников за счет Учреждения.
Кроме вышеперечисленных выплат работникам могут производится другие выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
2.3.5. Работодатель обязуется выплачивать преподавателям, в том числе руководящим Работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.
Обеспечение бесплатным использованием библиотечными фондами в образовательных целях Работников Учреждения.
2.4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости
2.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу Учреждения не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.
2.4.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников - Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу Работников информацию о возможном массовом увольнении.
2.4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов оказания услуг, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
2.4.4. При сокращении численности или штата Работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе может предоставляться Работникам:
- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы трудовое увечье или профессиональное заболевание.
2.4.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

2.4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 часа в день) для поиска нового места работы.

Раздел 3

Рабочее время и время отдыха

3.1.Рабочее время Работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным планом, учебным расписанием, должностными инструкциями Работников и Уставом Учреждения.

3.1.3.Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

Для педагогических Работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (ст.55 п.5 ФЗ «Об образовании» от 10.07.1992г. №3266-1).

3.1.4.В Учреждении может применяться сокращенное рабочее время (по соглашению сторон) для:

1) беременных женщин;

2) для одного из родителей имеющих ребенка в возрасте до 14лет или ребенка инвалида до 18лет;

3) для лиц осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.1.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 12-00 до 12-30 ежедневно.

3.1.6. Общим выходным днем считается воскресенье. Вторым выходным днем считается суббота. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ)

3.1.7.Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях предусмотренных статьей 113 ТК РФ, оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с согласия Работника.

3.1.8. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностными инструкциями, допускается только с согласия Работника и письменного распоряжения Работодателя и с дополнительной оплатой, предусмотренной Положением об оплате труда.

3.1.9. В период каникул учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени.

3.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждается Работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.
Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска работника производится с его согласия в случаях предусмотренных статьей 124-125 ТК РФ,
3.1.11. Работникам Учреждения, кроме педагогических Работников Учреждения, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ)
Педагогическим Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка в размере устанавленом Постановлением Правительства РФ.
При наличии финансовых возможностей, а так же возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
3.1.12. Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный ежегодный отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).
3.1.13. Руководитель Учреждения имеет право предоставлять дополнительный ежегодный отпуск продолжительностью 3 календарных дня работникам имеющим ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней и стаж работы свыше трех лет (Распоряжения Правительства Нижегородской области от 23 июля 2003г. №432-р «О дополнительных отпусках и надбавках работникам учреждений здравоохранения»).
3.1.14. 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 (ст. 128 ТК РФ).

Раздел 4

Охрана труда и здоровья

4.1.Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязан:
- обеспечить безопасные условия труда для Работников при эксплуатации здания, сооружений и оборудования Учреждения;
- обеспечить внедрение современных средств безопасности труда, предупреждение производственного травматизма и возникновение профессиональных заболеваний Работников;
- обеспечить приобретение за счет собственных средств специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты для Работников;
- проводить со всеми поступающими на работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья слушателей, безопасным методам и приемам выполнения работы, оказания первой помощи пострадавшим. Проводить проверку знаний по технике безопасности в начале учебного года у всех Работников Учреждения;
- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в Учреждении;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников. Не допускать в случае медицинских противопоказаний у Работника к исполнению ими трудовых обязанностей;
- принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, оказание пострадавшим первой помощи;
- расследовать и учитывать в установленном законом прядке несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания;
- знакомить Работников с требованиями охраны труда, своевременно информировать о нововведениях в этой области;

- совместно с первичной профсоюзной организацией Учреждения осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда рабочих мест Учреждения;

4.2. Работник в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, инструктаж на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда
- проходить обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр.

4.3. По решению комиссии по социальному страхованию Работодатель обязуется приобретать за счет собственных средств путевки для лечения и отдыха Работников Учреждения и их детей.

Раздел 5

Социальные гарантии

5.1. При профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации Работников стороны пришли к соглашению:

- Работодатель организует повышение квалификации педагогических Работников Учреждения не реже чем один раз в пять лет;
- в случае направления Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и в размерах, которые предусмотрены для лиц направленных в служебные командировки
- Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- Работодатель организует проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических Работников и руководящих Работников.

5.2. Гарантии деятельности профсоюзного комитета организации

5.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-правовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

5.2.2. Профсоюз осуществляет в установленном Российским законодательством порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

5.2.3. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному органу Учреждения помещение для проведения заседаний, хранения документов, возможность размещать информацию в доступных для всех Работников местах.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза Учреждения на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров и других мероприятий.

5.2.4. При наличии письменного заявления Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работника, а так же по заявлению Работников не являющихся членами профсоюза, но пользующихся его услугами.

5.2.5. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

5.2.6. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором по вопросам:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя;
- привлечение к сверхурочной работе;