

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ГРОЗНЕНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ГРОЗНЕНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**(АНПОО «ГЮК»)
на 2021 – 2024 годы**

Грозный, 2021 г.

Оглавление

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор и гарантии занятости работников	4
3. Рабочее время	6
4. Время отдыха.....	6
5. Оплата труда.....	7
6. Условия работы. Охрана и безопасность труда	9
7. Возмещение вреда, причинённого здоровью работника.....	9
8. Социальная сфера и медицинское обслуживание работников.....	9
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	10
10. Заключительные положения.....	10

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками и работодателем АНПОО «Грозненский юридический колледж» в лице их представителей. Сторонами настоящего Коллективного договора являются АНПОО «Грозненский юридический колледж», именуемый далее «работодатель», в лице директора Омарова Магомеда Денилбековича и коллектив работников АНПОО «Грозненский юридический колледж», именуемый в дальнейшем «работники», в лице представителя работников

(указание должности), избранной на общем собрании работников и уполномоченной Им

1.2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях работодателя с коллективом работников АНПОО «ГЮК». Договор составлен в соответствии с действующим законодательством РФ на основе Трудового Кодекса РФ (ТК РФ), Федеральных законов: «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об образовании», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Устава АНПОО «ГЮК» и иных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в Российской Федерации.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.5. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трёх лет до заключения нового Коллективного договора или изменения, дополнения настоящего Коллективного договора.

1.7. Все условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников АНПОО «ГЮК» независимо от времени поступления на работу, (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников АНПОО «ГЮК».

1.11. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и республиканского уровня в течение срока действия настоящего Коллективного договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными в настоящем договоре будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.12. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ.

1.13. Во исполнение настоящего Коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представителями работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.14. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:
Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере возможности организации и в соответствии с законами РФ;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ.

Представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;

– в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полноценно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.15. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.16. Стороны по договоренности имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.17. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) АНПОО «ГЮК» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.18. При смене формы собственности АНПОО «ГЮК» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.19. При ликвидации АНПОО «ГЮК» настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.20. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений АНПОО «ГЮК», на них в полном объеме распространяются предусмотренные им полномочия работодателя и работников.

1.21. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение месяца после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего договора (путём проведения собраний, отчётов ответственных работников). Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Особенности регулирования трудовых отношений работников АНПОО «ГЮК», определяются действующим законодательством РФ, Уставом АНПОО «ГЮК», Правилами внутреннего распорядка АНПОО «ГЮК» и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим Коллективным договором и не противоречащими ему.

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

2.3.2. Оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора, и с учётом положений настоящего Коллективного договора.

2.3.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.3.4. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производить после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.3.5. Сообщать работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее чем за три месяца.

2.3.6. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).

2.3.7. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных законом.

2.3.8. Изменение условий трудового договора с работником, в том числе в форме перевода на другую работу производить только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 и 3 ст. 72 и статьи 74 ТК РФ.

2.3.9. Согласно ст.261 ТК РФ беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса.

2.3.10. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию в АНПОО «ГЮК», путём предоставления удобного графика работы, если это не будет противоречить интересам колледжа и условиям проведения учебного процесса.

2.3.11. Согласно ст.178 ТК РФ работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.4. Работник обязуется:

2.4.1. Выполнять условия заключённого трудового договора.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и иные локальные нормативные акты АНПОО «ГЮК».

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1 Продолжительность рабочего времени сотрудников АНПОО «ГЮК» регулируется Трудовым законодательством, АНПОО «ГЮК», трудовым договором, Правилами внутреннего распорядка и расписанием учебных занятий.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать нормы, установленной действующим законодательством.

В АНПОО «ГЮК» применяется следующая продолжительность рабочей недели: шестидневная рабочая неделя с одним выходным (воскресенье), рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Рабочий день начинается с 9 часов 00 минут и заканчивается в 16 часов 00 минут при шестидневной рабочей неделе.

3.3. В АНПОО «ГЮК» ненормированный рабочий день может устанавливаться в случаях, когда интересы организации процесса обучения потребуют этого. В этом случае будет согласован перечень работников с ненормированным рабочим днем.

3.4. В АНПОО «ГЮК» может устанавливаться сокращенное рабочее время по согласованию между сторонами трудового договора только в случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ).

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- в предпраздничные дни.

3.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия работников. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа АНПОО «ГЮК», производится с письменного согласия работников и по письменному распоряжению руководителя.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

3.8. Привлечение работников АНПОО «ГЮК» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом АПОО «ГЮК», Правилами внутреннего трудового распорядка АНПОО «ГЮК», должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. При шестидневной рабочей неделе – один выходной день, воскресенье.

4.2. Перерыв на обед в организации устанавливается с 12 часов до 13 часов.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных спецификой учебного процесса и организацией труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются работодателем.

4.3. Преподавателям предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, всем остальным работникам – продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению работника и работодателя оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с работником не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

- со свадьбой самого работника до 5 дней;
- со свадьбой детей до 5 дней;
- со смертью родственников и близких до 5 дней;
- с рождением ребенка до 5 дней;
- в других случаях отпуск без сохранения заработной платы, по договоренности между работником и работодателем, может быть продлен на неопределенный срок.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В АНПОО «ГЮК» применяются следующие системы оплаты труда: повременная, почасовая.

5.2. Минимальная оплата труда в АНПОО «ГЮК» не может быть меньше, установленной законодательно. В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной трудовым договором минимальной оплаты труда.

5.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре, он не может быть более 80 % тарифной ставки (должностного оклада).

5.4. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день, за особые заслуги в соответствии с действующим в АНПОО «ГЮК» Положением о премировании.

5.5. Заработная плата по решению общего собрания работников техникума выплачивается один раз в месяц пятого числа в кассе АНПОО «ГЮК».

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 50 % месячного заработка.

В случае задержки выплаты заработной платы по вине организации более чем на 10 дней работодатель обязуется индексировать задержанные суммы с учётом роста потребительских цен за этот период.

5.6. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у организации средств.

5.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя, возможно только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение права работников АНПОО «ГЮК» на охрану труда.

С этой целью работодатель обязуется:

- обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья людей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно плану мероприятий по охране труда на год;
- проведение пропаганды безопасного труда: создание стендов, уголков и т.д.;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ;
- по запросу работника информировать о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты (указанная информация должна быть предоставлена работнику по его просьбе);

- осуществлять контроль совместно с полномочными представителями коллектива работников за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;
- оборудовать медицинский блок и установить необходимое медицинское процедурное оборудование согласно требованиям.

6.2. Работодатель организывает проведение периодических и обязательных предварительных медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров. Не допускаются к педагогической деятельности лица, предусмотренные ст. 331 Трудового кодекса РФ.

6.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.
- отказ работника от выполнения работы возможен в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений после официального предварительного (за один день) письменного уведомления непосредственного руководителя о принятом решении.

При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

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

6.5. Работодатель заключает с представителем коллектива работников Соглашение по охране труда, в котором отражаются план мероприятий и комплекс предусмотренных организационных и технических мероприятий по охране труда.

6.6. Работодатель предусматривает на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не более 0,1% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЁННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. АНПОО «ГЮК» несет ответственность за вред, причинённый здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей согласно законодательству РФ.

8. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

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

8.2. Работодатель обязуется заключить договор с медицинской организацией, в соответствии с которым все застрахованные получают в этой организации определенные виды медицинских услуг.

- 8.3. Работодатель создает все необходимые условия для прохождения работниками предприятия один раз в два года диспансеризации, один раз в год по согласованию с Роспотребнадзором периодических медицинских осмотров с целью профилактики профзаболеваний.
- 8.4. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам может быть выплачена материальная помощь.
- 8.5. Материальная помощь выплачивается из собственных средств работодателя на основании приказа (распоряжения) директора по личному заявлению работников.
- 8.6. Материальная помощь может выплачиваться в случае тяжелой болезни или смерти близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры.
- 8.7. Предоставление материальной помощи производится при представлении работниками документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.
- 8.8. В исключительных случаях работодатель имеет право по своему усмотрению оказать разовую материальную помощь работнику при наличии иных обстоятельств чрезвычайного характера.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны настоящего Коллективного договора договорились:

- 9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.
- 9.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников АНПОО «ГЮК». Информировать работников о ходе выполнения Коллективного договора.
- 9.3. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).
- 9.4. Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор подлежит заключению заново.
- 10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
- 10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
- 10.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
- 10.5. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.
- 10.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 10.7. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение десяти дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021)

ТД - Трудовой договор.

КД - Коллективный договор.

КОАП - «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о профсоюзах - Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями.