ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 796B1169ADC17DB860BD37FE119E9C29
Владелец: Заикин Андрей Анатольевич
Действителен: с 07.07.2022 до 30.09.2023

Представитель работодателя
Генеральный директор
ГБОУ «Балтийский берег»
_____ А.А. Заикин
01.08.2022

Представитель работников
Председатель Совета трудового коллектива
ГБОУ «Балтийский берег»
_____ М.Н. Левченко
01.08.2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение детский оздоровительно-образовательный туристский центр Санкт-Петербурга «Балтийский берег» (ГБОУ «Балтийский берег»)

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"01" 08 2022г.
рег. № 15569/22-КД
Подпись

Санкт-Петербург
2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном нетиповом образовательном учреждении детском оздоровительно-образовательном туристском центре Санкт-Петербурга «Балтийский берег» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между Учреждением в лице генерального директора Заикина Андрея Анатольевича, действующего на основании Устава, с одной стороны (далее – Работодатель) и работниками Учреждения в лице своего представителя председателя Совета трудового коллектива ГБОУ «Балтийский берег» Левченко Марии Николаевны, действующей на основании решения Совета трудового коллектива ГБОУ «Балтийский берег» от 15.06.2022 № 23 с другой стороны (далее – Работники), совместно именуемые «Стороны».

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения Работодателя и Работников, обязательства и ответственность Сторон.

Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов Работников и Работодателя, регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех Работников и не может нарушать норм трудового законодательства.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Руководителем Учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене форм собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора, Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. Изменения и дополнения в Коллективный договор утверждаются решением Совета трудового коллектива в качестве приложения к Коллективному договору.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются Сторонами.

1.11. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.12. Стороны осуществляют контроль над ходом выполнения Коллективного договора.

1.13. Работодатель признаёт Совет трудового коллектива полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам: регулирования трудовых отношений, социально-экономическим вопросам, правил внутреннего трудового распорядка, аттестации Работников, режима работы.

1.14. Совет трудового коллектива признаёт свою ответственность перед трудовым коллективом для достижения общих целей и обеспечения роста качества труда как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

1.15. Во исполнение настоящего Коллективного договора, Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Совета трудового коллектива (по согласованию с представительным органом Работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников, по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.16. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

2. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

2.1. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного Коллективного договора.

2.2. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника Учреждения в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Работодатель имеет право переводить работника Учреждения (далее – Работник) на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник Учреждения не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

2.4. Работодатель гарантирует обеспечение условий для повышения квалификации руководящим, педагогическим и медицинским работникам, работающим на постоянной основе, по программе не менее 72 часов (утвержденного минимума) один раз в 3 (три) года.

2.5. Работодатель при наличии финансовой возможности, вправе обеспечить прохождение курсов повышения квалификации Работникам, если это является условием выполнения Работниками определенных видов трудовой деятельности.

2.6. Работодатель имеет право потребовать с Работника, проработавшего в Учреждении менее одного года (в случае его увольнения по собственному желанию или по соглашению сторон), возмещения (полного или частичного) затрат Учреждения на обучение данного Работника (повышение квалификации, учеба на курсах по профилю и пр.).

2.7. Работодатель обязуется обеспечить условия для прохождения аттестации педагогическими работниками Учреждения в целях подтверждения или присвоения им квалификационных категорий.

2.8. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель

предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и продолжительностью, установленных действующим трудовым законодательством.

2.9. Работодатель на основании представления Управляющего совета Учреждения, по согласованию с Советом трудового коллектива, готовит материалы а также осуществляет награждение Работников, присвоение им почётных званий.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом Совету трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет Агентству занятости населения, а также Совету трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

3.3. При сокращении численности или штата Работников, преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной эффективности труда и квалификации, может предоставляться Работникам, которым осталось менее 2 лет до выхода на пенсию по старости, а также Работникам, являющимся одинокими родителями и воспитывающим ребенка в возрасте до 18 лет.

3.4. 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 (кроме структурных подразделений Учреждения, где невозможна приостановка деятельности);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- 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.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы.

3.6. Работодатель при наличии возможности содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. При приеме на работу, Работодатель обязуется:

4.1.1 Заключать договор о приёме на работу в письменной форме и, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.1.2. Ознакомить Работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Коллективным договором под роспись.

4.1.3. Срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев, а для руководителей структурных подразделений, их заместителей, главного бухгалтера его заместителя, заместителей генерального директора - шесть месяцев.

4.1.4. Произвести окончательный расчёт и выдать Работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

4.1.5. В случае заключения срочного трудового договора считать возможным его досрочное расторжение при наличии у Работника уважительной причины (болезнь ребёнка, необходимость ухода за хронически больным членом семьи и т.д.).

4.1.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами

4.1.7. Обеспечить Работнику полную и стабильную занятость.

4.2. Расторжение трудового договора с Работником допускается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.3. 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;

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- 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.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМА РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим работы регулируется индивидуальными трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.2. По согласованию с Работником могут вводиться режимы рабочего времени отдельных подразделений Учреждения, учитывающие специфику режима и условий их труда в этих подразделениях, при условии выполнения установленных норм рабочего времени.

5.3. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы).

Работодатель обязан устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени Работникам, в порядке и случаях, установленных Трудовым кодексом РФ.

5.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными документами.

5.6. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

5.7. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания детей и взрослых, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно графикам сменности, утверждаемым Работодателем.

5.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения руководителя структурного подразделения Учреждения и пожеланий Работника не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем, согласно Перечню должностей, утвержденных приказом Работодателя с учетом мнения Управляющего совета.

5.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного

оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных трудовым кодексом РФ.

5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (включая отпуск, предусмотренный ст. 263 ТК РФ), продолжительность которого определяется Работником и Работодателем.

5.12. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в порядке и в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.

5.13. Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – обучающегося в общеобразовательной школе (с 1-ый по 11 класс) предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

5.14. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

5.15. Работодатель обязан:

- обеспечить Работнику оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования Работника, прочих условий, требующих изменения тарификации при наличии подтверждающих документов;

- сохранять за Работниками, ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, ранее установленную нагрузку (должность).

5.16. Вновь принятым Работникам может быть предоставлен очередной отпуск в полном размере по согласованию с Работодателем по истечении 6 месяцев с момента приёма на работу.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

6.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

6.1.2. Осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.1.3. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: 10 числа и 25 числа каждого месяца.

6.1.4. Каждому Работнику обязательно выдавать ежемесячный расчётный листок с указанием начислений и удержаний из зарплаты.

6.1.5. Работодатель устанавливает надбавки и доплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в круг обязанностей Работника, высокое профессиональное мастерство, которое подтверждается высокими конечными результатами, увеличение объёма выполняемых работ, расширение зоны обслуживания и т.п.

Размер надбавок и доплат определяется в соответствии с локальным нормативным актом, действующим у Работодателя.

6.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в Положении об оплате труда.

6.1.7. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель производит доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

6.1.8 Оплата труда Работников производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией Работника, определенных трудовым договором.

6.1.9. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.10. Система оплаты и стимулирования труда и порядок выплаты материального поощрения (в том числе, повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях) устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, законодательством Санкт-Петербурга и локальными нормативными актами в области оплаты труда, действующими в Учреждении.

6.1.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

6.2. Нормы времени (количество рабочего времени) устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения на основании действующего законодательства.

6.3. В период летней оздоровительной кампании работникам структурных подразделений Учреждения (ДООЛ «Заря», ДООЛ «Молодежное», ДООЛ «Солнечный», медицинская служба, общеобразовательная школа-интернат, участвующим в летней оздоровительной компании, может устанавливаться шестидневная рабочая неделя.

6.4. Социальные гарантии и компенсации:

6.4.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях в размере и порядке, установленном законодательством РФ:

6.4.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) Работодателя либо сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размерах, установленных Трудовым Кодексом РФ.

6.4.3. В случае направления в служебную командировку Работнику выплачиваются суточные в размере, установленном законодательством РФ.

Размер суточных может быть увеличен за счет предпринимательской деятельности Учреждения на основании действующих локальных нормативных актов.

6.4.4. Выплата материальной помощи, единовременного вознаграждения, премирование Работников производится в соответствии с локальными нормативными актами в области оплаты труда, действующими в Учреждении.

6.4.5. Работодатель при наличии финансовых возможностей обеспечивает Работников льготным питанием.

6.4.6. Предоставление автотранспорта за счет средств Работодателя для организованного отдыха Работников, а также на культурно-массовые мероприятия, порядок и условия предоставления определяются локальным нормативным актом.

6.4.7. По согласованию с Работодателем Работники могут воспользоваться услугами, оказываемыми Учреждением, на льготных условиях.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

7.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда.

7.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.2.1. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации.

7.2.2. Распределить функциональные обязанности и ответственность руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

7.2.3. Проводить специальную оценку условий труда в порядке и сроки, установленные действующим законодательством.

7.2.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда при работе с вредными и/или опасными условиями труда устанавливаются компенсации в соответствии с действующим законодательством.

7.2.5. Обеспечить проведение производственного контроля с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

7.2.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований по охране труда в период работы.

Не допускать к работе сотрудников, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний по охране труда.

7.2.7. Осуществлять обучение лиц, ответственных за охрану труда в структурных подразделениях учреждения, и членов постоянно действующих комиссий по проверке знаний требований охраны труда не реже 1 раза в три года в специализированных обучающих организациях, а при назначении нового ответственного- в течение 1 месяца.

7.2.8. Обеспечить прохождение работниками медицинских осмотров в соответствии с действующим законодательством.

При проведении обязательных периодических, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) за работниками сохраняются места работы (должности) и средний заработок на время их прохождения.

Работники соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний к работе не допускаются.

7.2.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.10. Выдавать работникам, занятым на работах с вредными и/ или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, своевременно и за счет средств учреждения.

7.2.11. Обеспечить своевременное расследование и учет несчастных случаев.

7.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.4. Работодатель обязан принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.5. Соблюдается выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

7.6. За Работниками сохраняются места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

7.7. Работодатель вправе по согласованию с Советом трудового коллектива направлять часть средств (при наличии финансовых возможностей) на дополнительные формы оздоровления Работников.

8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

8.1. Индивидуальные трудовые споры Работников и Работодателя могут быть рассмотрены Комиссией по трудовым спорам, созданной в Учреждении, в порядке и случаях установленных Трудовым кодексом и локальными актами Учреждения.

8.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в Учреждении новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между Работодателем и Работниками регулируются трудовым законодательством РФ.

8.3. В период действия коллективного договора Совет трудового коллектива не организует забастовок по вопросам, включённым в заключённый договор, при условии их выполнения.

9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.2. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий Стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех Работников учреждения в течение 14 дней после его подписания.

10.6. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

10.7. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в установленный законом срок, направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным договором.

10.10. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются, по взаимному согласию Сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

10.11. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11. ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель Работодателя- Генеральный директор ГБОУ «Балтийский берег»	Представитель Работников- Председатель Совета трудового коллектива ГБОУ «Балтийский берег»
_____А.А. Заикин	_____ М.Н. Левченко