

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном бюджетном учреждении здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в Республике Татарстан (Татарстан)» и его филиалах (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице главного врача ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Республике Татарстан (Татарстан)» Е.П.Сизовой (далее - Работодатель).

Работники в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Республике Татарстан (Татарстан)» М.Т.Габдрахманова (далее - Профсоюз).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Стороны, подписавшие настоящий Договор, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные Отраслевым Соглашением по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2016-2021 годы и настоящим Договором.

Обязательства и гарантии настоящего Договора являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников Учреждения.

1.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения (далее - Профком) не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих, по согласованию с ним, взносов на счета профсоюзной организации.

1.6. В целях обеспечения контроля за исполнением настоящего Договора стороны договорились информировать и предоставлять друг другу запрашиваемую информацию, уведомлять и совместно участвовать в разработке проектов нормативных актов, затрагивающих социальные, профессиональные, трудовые права и интересы работников.

1.7. В случае реорганизации одной из сторон Договора, его права и обязанности по Договору переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Договора.

1.8. В случае принятия в период действия Договора федеральных законов, законов Республики Татарстан и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Татарстан, улучшающих социально-экономическое и социально-правовое положение работников, соответствующие положения Договора продолжают действовать с учетом вновь принятых правовых норм с момента вступления их в силу.

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

1.10. В текст Договора по взаимному согласию могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном соответствующими нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Социально партнерство

2.1. Стороны выстраивают свои отношения на принципах социального партнерства, которое представляет собой способ совмещения интересов работников и работодателя, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания.

2.2. Стороны обязуются соблюдать следующие принципы социального партнерства:

- доверительное сотрудничество и предупреждение социальных конфликтов;
- уважение взаимных интересов;
- согласование своих позиций и действий по вопросам, связанным с осуществлением мероприятий по повышению экономической эффективности деятельности Учреждения;
- соблюдение норм действующего трудового законодательства Российской Федерации и выполнение обязательств по Договору.

2.3. Стороны устанавливают следующие основополагающие формы социального партнерства в Учреждении:

2.3.1. Проведение взаимных консультаций представителей Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, выполнения Договора.

2.3.2. Согласование с Профкомом проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников Учреждения.

2.3.3. Представление Сторонами (их представителями) в согласованном порядке и объемах взаимной информации по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы работников.

2.3.4. Обеспечение участия представителей Сторон в рассмотрении вопросов, не включенных в Договор, но представляющих взаимный интерес.

2.4. Стороны гарантируют выполнение Договора в Учреждении и во всех его филиалах.

Стороны обеспечивают упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, а также принимают оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

Источниками финансирования реализации положений Договора являются средства Учреждения, получаемые в результате его финансово-хозяйственной деятельности, а также средства государственной поддержки, выделяемые из федерального бюджета, внебюджетных фондов и других источников.

2.5. Учреждение обязуется:

2.5.1. Соблюдать права и гарантии профсоюза работников здравоохранения РФ, его членов и выборных органов в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации и Республики Татарстан, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Татарстан от 18 января 1995 г. N 2303-ХП «О профессиональных союзах», Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ, настоящим Договором; не препятствовать созданию и функционированию структур Профсоюза в Учреждении независимо от их организационно-правовой формы.

2.5.2. Обеспечить для работников прозрачность проводимой социально-экономической политики в Учреждении.

2.5.3. Создать достойные условия труда в Учреждении, отвечающие требованиям санитарных норм и норм охраны труда.

2.5.4. В течение срока действия Договора воздерживаться от необоснованных массовых увольнений в Учреждении и от необоснованной реорганизации.

2.5.5. Принимать решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования, оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, с учетом мнения профсоюзной организации.

2.6. Профком обязуется:

2.6.1. Содействовать реализации настоящего Договора.

2.6.2. Содействовать эффективной работе Учреждения и мобилизации трудовых коллективов на выполнение согласованных мероприятий, направленных на преодоление возникающих социально-экономических проблем и снижению социальной напряженности.

2.6.3. Не организовывать в период действия Договора забастовок при условии выполнения стороной Работодателя обязательств по Договору.

2.6.4. По своей инициативе, а также по просьбе членов Профсоюза осуществлять представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных органах и органах прокуратуры.

2.6.5. Оказывать бесплатную правовую помощь и защиту прав и интересов членов Профсоюза в вопросах обеспечения занятости, приема на работу и увольнения, режима рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, настоящим Договором.

2.6.6. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровлению работников Учреждения и их детей.

2.7. Стороны обязуются в месячный срок с момента представления рассматривать проекты локальных нормативных актов для реализации Договора, а по вопросам, требующим изменения норм действующего законодательства Российской Федерации, вносить соответствующие предложения в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

2.8. Профком и (или) Работодатель вправе по запросам заинтересованных лиц разъяснять положения настоящего Договора.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются действующим законодательством, настоящим Договором и трудовым договором.

3.2. Работодатель, его полномочные представители обязуются при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

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

4.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца:

- 25-ое число текущего месяца – выплата заработной платы за первую половину текущего месяца,

- 10-ое число месяца, следующего за текущим – выплата заработной платы за вторую половину текущего месяца.

Вновь принятым сотрудникам заработная плата выплачивается одновременно со всеми работниками.

4.1.3. Индексация оплаты труда работников производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.4. Система оплаты, стимулирования, система премирования труда определяется локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

Фиксированный размер должностного оклада, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.1.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере и не может составлять менее 4 % должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения Профкома, и предусматриваются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.1.6. Оплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) осуществляется в повышенном размере не менее 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за

каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения Профкома.

4.1.7. При привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласно ст.153 ТК РФ, размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения Профкома, и трудовым договором.

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.8. Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется в соответствии со статьями 149 и 151 ТК РФ.

4.1.9. При выплате заработной платы выдаются расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры иных зачисленных сумм, размер, основания удержания, общую денежную сумму, подлежащую выплате:

4.2. В области нормирования труда Стороны договорились:

4.2.1. 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 (ст. 160 ТК РФ).

4.3. Гарантии и компенсации.

4.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета, и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

4.3.2. Работникам, совмещающим работу с получением образования, Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.173-177 ТК РФ. Работодатель может заключать с работниками ученические договора на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником Учреждения является дополнительным к трудовому договору.

4.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3.4. В случае трудоустройства работника на рабочее место, где ранее была проведена специальная оценка условий труда, а условия труда с момента ее проведения не изменились, Работодатель устанавливает данному работнику все компенсации, ранее реализованные в отношении работника, который занимал данное рабочее место, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. При принятии решения о реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом работнику и в Профком

не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.ст.81- 82 ТК РФ, ст. 180 ТК РФ).

В случае, если решение о ликвидации учреждения, 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 Профкому информацию о возможном массовом увольнении (ст.ст.81- 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в связи с сокращением штата или численности работников, производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст.ст.81- 82 ТК РФ, ст. 373 ТК РФ).

5.2. При сокращении численности или штата работников Учреждения, преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации предоставляется:

- работникам предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- работникам, проработавшим в организации более 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей инвалидов до 18 лет.

5.3. При сокращении численности или штата Работодатель не должен допускать увольнения двух работников из одной семьи (супругов) одновременно.

5.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (2 часа в течение недели) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства Учреждения).

5.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, при этом необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Трудовой распорядок в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с Профкомом.

6.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством РФ (ст. 92-93, ст. 350 ТК РФ) и результатами специальной оценки условий труда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов) может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику ежемесячной денежной компенсации не менее одинарной часовой тарифной ставки.

При возникновении права на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность его устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

6.3. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1. ТК РФ).

6.4. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

6.5. В случае производственной необходимости и с учетом мнения Профкома Работодатель может вводить разделение рабочего времени на части. Конкретные размеры выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск, утверждается локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профкома.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии со статьями 117, 121 ТК РФ.

Перечень профессий и должностей, работа в которых по результатам специальной оценки условий труда дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ), продолжительность которого установлена более 7 календарных дней, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, определяется согласно приложению № 1 к настоящему Договору. Источник финансирования - собственные средства Учреждения.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, которая превышает 7 календарных дней, с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть заменена денежной компенсацией, размер которой исчисляется в порядке, установленном частью 4 статьи 139 ТК РФ.

6.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, на рабочих местах которых не была проведена специальная оценка условий труда, предоставляется в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22

6.8. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств Учреждения предоставляются в соответствии с данным Договором.

6.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только согласно положений статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

6.10. Привлечение работника к сверхурочной работе возможно только согласно положений статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении 2х дней подряд и 120 часов в год.

Отдельным работникам, которые по распоряжению Работодателя эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, полагается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (не менее 3 календарных дней). Конкретный перечень должностей и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий

день устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения Профкома.

6.11. Ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право на получение отпуска в летнее или другое удобное для них время.

6.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.13. Дни, предоставленные согласно п.п.8.1,8.3,8.10 главы 8 «Социальные гарантии», следует обозначать в таблице учета рабочего времени буквенным кодом «ОВ» (оплачиваемый выходной).

7. Охрана труда

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

7.1.1. Выполнять комплекс организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда и технике безопасности согласно приложению № 2 к настоящему Договору.

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

7.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

7.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, установленными ст. 221 Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.1.7. Организовывать проведение специальной оценки условий труда, в т.ч. внеплановой при наличии оснований.

7.1.8. Работодатель в целях проведения медицинских осмотров подготавливает и утверждает отдельными локальными нормативными актами:

а) список контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, на основании:

- результатов специальной оценки условий труда;

- эксплуатационной, технологической и иной документации на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности;

б) список должностей и профессий работников, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования, которые осуществляют отдельные

виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, в соответствии с Правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 № 695, и Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 28.04.1993 № 377;

в) список работников, которые проходят обязательные предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры в соответствии с Порядком проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, утвержденным приказом Минздрава России от 15.12.2014 № 835н.

7.1.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, следующие компенсации:

- повышенный размер оплаты труда;
- дополнительный отпуск, согласно графика отпусков;
- сокращенный рабочий день;
- бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

С согласия работников и с учетом мнения Профкома допускается замена молока равноценными пищевыми продуктами. Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, приведены в приложении № 3.

По письменному заявлению работника выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст.222 ТК РФ, приказ МЗСР РФ от 16.02.2009г. № 45н).

Размер компенсационной выплаты определяется ежемесячно исходя из стоимости стерилизованного молока жирностью 2,5 процента. При замене молока равноценными пищевыми продуктами размер компенсационной выплаты определяется исходя из стоимости этих продуктов. Стоимость молока или равноценных пищевых продуктов определяется на основании информации территориальных органов Росстата.

Компенсационная выплата производится один раз в месяц одновременно с заработной платой за вторую половину месяца.

Работник имеет право в любой период времени отказаться от получения денежной компенсации, заменив ее на получение молока или других равноценных пищевых продуктов.

В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения Профкома.

7.1.10. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

7.1.11. Проводить мероприятия по возмещению средств, перечисленных в Фонд социального страхования, и распределению их на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, в т.ч.:

- мероприятий, направленных на улучшение условий труда, являющихся по результатам специальной оценки условий труда вредными или опасными;
- обучение специалистов по охране труда, сотрудников, входящих в комиссию по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда от Профсоюза;
- погашения расходов на приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих обезвреживающих средств;
- проведение медицинских осмотров;
- направление на санаторно-курортное лечение работников с вредными и(или) опасными условиями труда и др.

7.2. Для осуществления своей деятельности уполномоченными лицами по охране труда от Профсоюза Работодатель обязуется:

7.2.1. оказывать содействие в реализации прав уполномоченных лиц по осуществлению контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда;

7.2.2. принимать меры по выполнению представлений уполномоченных лиц по устранению выявленных нарушений;

7.2.3. обеспечить уполномоченных лиц за счёт средств Учреждения правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.2.4. предоставлять уполномоченным лицам для выполнения возложенных на них функций не менее двух часов в неделю с оплатой этого времени в размере их среднего заработка;

7.2.5. обеспечить обучение по специальным программам с освобождением на время обучения от основной работы и сохранением заработной платы.

7.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации требования в области охраны труда, в том числе:

7.3.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

7.3.3. немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

7.3.4. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

8. Социальные гарантии

Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять кратковременный отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

8.1.1. Смерти близких родственников (детей, родителей, супруга(-и), родных брата или сестры) - 3 рабочих дня, а также автомобиль из числа состоящих на балансе Учреждения однократно сроком на 6 часов без оплаты по письменному заявлению работника.

8.1.2. Родителям первоклассников (1 сентября) - 1 рабочий день.

8.1.3. При заключении брака работником Учреждения - 1 рабочий день.

8.1.4. При рождении ребенка (отцу) - 1 рабочий день.

В случае неиспользования вышеуказанных дней отдыха они не переносятся на другие дни.

8.2. Предоставлять сотрудникам скидку в размере 30% на оказание платных услуг Учреждением.

8.3. Предоставлять дополнительные льготы членам профсоюза:

- 1 оплачиваемый рабочий день в году по заявлению работника;

- скидку в размере 50% на оказание платных услуг Учреждением.

- по представлению профкома премировать активных работников учреждения из внебюджетных источников финансирования в честь дня профсоюзного работника.

8.4. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет без отца, отцу,

