

От работников:

От работодателя:

Председатель
Профсоюзного комитета
ГБУСО "Железноводский КЦСОН"

Директор
ГБУСО «Железноводский КЦСОН»

Манукян — И.А. Манукян
«25» 12 2018г.

Устинова — И.М. Устинова
«25» 12 2018г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019-2021годы

г. Железноводск
2018г.



Содержание

	стр.	
Раздел 1.	Общие положения.	3-4
Раздел 2.	Предмет Договора.	4
Раздел 3.	Трудовые отношения и обеспечение занятости.	4-5
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха.	5-7
Раздел 5.	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсационные выплаты.	8-10
Раздел 6.	Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости.	10-11
Раздел 7.	Охрана труда.	11-13
Раздел 8.	Социальные гарантии и льготы.	13-14
Раздел 9.	Взаимные обязательства администрации и профсоюзной организации по развитию социального обслуживания, распределению денежных средств, полученных от оказания платных социальных услуг.	14-15
Раздел 10.	Обязательства профсоюзного комитета.	15-17
Раздел 11.	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзного комитета	17-18
Раздел 12.	Контроль за выполнением коллективного договора.	18
Раздел 13.	Комиссия по трудовым спорам.	19
Раздел 14.	Заключительные положения	19-20

Список приложений к коллективному договору:

Приложение 1.	Справка об Учреждении.	1
Приложение 2.	Протокол № 5 «Собрания трудового коллектива.	1-2
Приложение 3.	Состав комиссии по заключению коллективного договора.	1
Приложение 4.	Правила внутреннего трудового распорядка.	1-24
Приложение 5.	Положение об оплате труда работников.	1-26
	Приложение № 1. Размеры окладов.	1-2
	Приложение № 2. Перечень должностей по рабочим местам, которым устанавливается доплата за вредные и (или) опасные условия труда по результатам АРМ и СОУТ	1-2
	Приложение № 3. Перечень должностей работников и размеры доплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (за непосредственное обслуживание, контакт с контингентом).	1
	Приложение № 4. Положение о комиссии по оценке показателей эффективности деятельности и установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения	1
	Приложение № 5. Положение о выплатах стимулирующего характера.	1-3
Приложение 6.	Приложение № 6. Порядок исчисления стажа для установления надбавки за стаж непрерывной работы	1-6
	Положение о порядке и условиях предоставления социальных услуг на платной основе	1-4
Приложение 7.	Положение о распределении денежных средств, полученных от оказания платных социальных услуг.	1
Приложение 8.	Положение о комиссии по охране труда.	1-3
Приложение 9.	Соглашение на проведение мероприятий по охране труда в 2019 г.	1-2
Приложение 10.	Перечень должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды и обуви	1-2
Приложение 11.	Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств	1
Приложение 12.	Перечень профессий и должностей работников ГБУСО «Железноводский ЦСОН», которые получают дополнительный отпуск, в связи с вредными условиями труда.	1
Приложение 13.	Перечень профессий и должностей работников ГБУСО «Железноводский ЦСОН», которые получают дополнительный отпуск, в связи с ненормированным рабочим днем.	1
Приложение 14.	Положение о комиссии по трудовым спорам	1-7
Приложение 15.	Положение о системе нормирования труда в учреждении	1-8

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный Договор (Далее - КД) является правовым актом, регулирующий социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Железноводский комплексный центр социального обслуживания населения» (Далее – ГБУСО «Железноводский КЦСОН») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем, в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников.

1.3. Договор заключается в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Сторонами настоящего Договора являются:

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Железноводский комплексный центр социального обслуживания населения», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Устиновой Ирины Михайловны, действующего на основании Устава,

и работники в лице своего представителя, председателя профсоюзной организации ГБУСО "Железноводский КЦСОН" Манукян Индиры Ашотовны, действующего на основании протокола собрания трудового коллектива.

1.5. Профсоюзный комитет (далее Профком), действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ГБУСО «Железноводский КЦСОН», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

1.6. Работодатель признает Профком ГБУСО «Железноводский КЦСОН» единственным полномочным представителем работников ГБУСО «Железноводский КЦСОН» ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.7. Положения настоящего КД в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и работниками учреждения.

1.8. КД заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.9. Настоящий КД заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 01 января 2019 года и действует до 31 декабря 2022 года (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Настоящий КД сохраняет свое действие:

а) в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем, подписавшим КД;

б) при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения – в течение всего срока реорганизации;

в) при смене формы собственности учреждения – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

г) при ликвидации учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего КД на срок до трех лет. (ст. 43 ТК РФ).

2. Предмет Договора.

2.1. Предметом настоящего КД 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 другого круга вопросов, определенных сторонами.

2.2. Предметом КД являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях: 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.

2.3. В настоящем КД также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

3. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

3.1. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора - эффективного контракта, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме, в котором конкретизированы их должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки.

3.2. Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений решаются Работодателем совместно с Профкомом.

3.3. Работодатель обязуется не позднее, чем за 3 месяца, предоставить Профкому проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. Высвобожденному работнику предлагается рабочее место в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при отсутствии такого все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

3.5. В первую очередь проводить сокращение по вакантным должностям.

3.6. Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста;
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей в возрасте от 14 до 16 лет;
- несовершеннолетних работников.

3.7. Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель, с учетом производственных условий и возможностей приостанавливает найм новых работников, проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.9. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются под расписку не менее чем за два месяца.

3.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время - до 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства учреждения).

3.11. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.2. При регулировании рабочего времени в учреждении, стороны исходят из того, что для работников учреждения установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, нормальная продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Работникам (кроме сторожей, медицинским работникам) устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю 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.

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

4.6. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда.

4.8. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с 12³⁰ до 13⁰⁰.

4.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6-ти месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6-ти месяцев непрерывной работы.

4.11. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам, или непосредственно после него;

сотрудникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы предоставляется строго в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома. Количество сотрудников, одновременно уходящих в отпуск, определяется без ущерба для деятельности учреждения. График отпусков утверждается директором ГБУСО "Железноводский КЦСОН" не позднее, чем за две недели до начала календарного года. Изменения в графике отпусков допускаются в силу производственной необходимости, а также в случае предоставления путевки на санаторно-курортное лечение, на основании личного заявления сотрудника.

4.12. Сотрудникам ГБУСО "Железноводский КЦСОН" предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, занятым во вредных условиях труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

4.13. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- и в других случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

4.15. Стороны пришли к соглашению установить дополнительные гарантии в следующих случаях:

- предоставлять 5 оплачиваемых рабочих дней на похороны близких родственников (супруг, дети, родители, родные братья и сестры);

- предоставить 3 оплачиваемых рабочих дня в связи бракосочетанием работника;

- работникам, имеющих детей, учащихся в 1 и 4 классах и выпускников 9 и 11 классов, предоставлять дополнительно оплачиваемый 1 день отдыха в первый день каждого учебного года;

- женщинам, имеющих детей учащихся в 1, 9, 11 классе, предоставлять дополнительный оплачиваемый день отдыха в день окончания учебного года;

- на основании личных письменных заявлений работников, являющихся членами Профкома, предоставляется один оплачиваемый выходной день, но не более одного раза в квартал.

- выплачивать разовую материальную помощь сотрудникам в связи со смертью своих родственников (мать, отец, супруг, супруга, сын, дочь), в порядке и размере установленном положением об оплате труда;

- выплачивать сотрудникам денежную премию к следующим юбилейным датам:

- 25, 30, 35 (отработавшим не менее 3-х лет на основном месте работы) – 1 000 рублей;

- 40, 45, 50 (отработавшим не менее 3-х лет на основном месте работы) – 1500 рублей;

- 60, 65, 70, 75 (отработавшим не менее 3-х лет на основном месте работы) – 2000 рублей;

- Работникам, выходящим на пенсию в 55 лет (женщины), в 60 лет (мужчины) – 2000 рублей.

4.16. При наличии экономии фонда заработной платы выплачивается премия к государственным и профессиональным праздникам.

4.17. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсационные выплаты.

5.1. В учреждении система оплаты труда повременная. В основу положены оклады для работников аппарата, медицинского и хозяйственного персонала, работников, оказывающих социальные услуги, которые определены для работников бюджетной сферы.

5.2. Оклады работников учреждения определяются министерством социальной защиты населения, постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края».

5.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже гарантированного государством минимального размера оплаты труда.

5.5. Источником формирования фонда оплаты (далее - ФОТ) являются средства, полученные из краевого бюджета СК и внебюджетные средства, полученные от предпринимательской деятельности.

5.6. Расходование средств на оплату труда производится в пределах ФОТ по следующим направлениям:

- гарантированная заработная плата;
- выплата надбавок, доплат и других выплат в соответствии с Положением об оплате труда.

5.7. Размер средств на оплату труда, определяется в пределах бюджетных ассигнований и 41% средств, полученных от предпринимательской деятельности.

5.8. Премирование производится при наличии экономии ФОТ, которая определяется как разница между плановым ФОТ и начисленной гарантированной заработной платой. Плановый ФОТ коллектива определяется штатной численностью. При превышении планового ФОТ над гарантированным, выплата премии производится в соответствии с Положением об оплате труда.

5.9. Кроме окладов работникам, включая совместителей, устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, доплаты и надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы.

5.10. В случае ухудшения качества или уменьшения объема выполняемых работ, изменения условий их выполнения, надбавки и доплаты отменяются с предупреждением работника об отмене, за 2 месяца.

5.11. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата за работу в ночное время с 22.00ч. предшествующего дня до 6.00ч. последующего дня производится в размере 35 % часовой ставки (части оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты определяется по соглашению сторон.

5.13. Совмещение – выполнение работником наряду с основной работой функции по другой профессии внутри учреждения в пределах установленной продолжительности рабочего дня.

5.14. При работе в учреждении и структурных подразделениях с отклоняющимися от нормальных условиями труда (за непосредственное обслуживание, контакт с контингентом) к должностным окладам работников производится ежемесячная доплата в размере 15 % от основного оклада.

5.15. Надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливаются: в размере 20% оклада за первые три года, а от 3 до 5 лет и по последующие годы непрерывной работы 30% от основного оклада.

5.16. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.17. Надбавки и доплаты устанавливаются приказом директора.

5.18. Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК -РФ и иными федеральными законами.

5.19. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся в случае увольнения по следующим основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ);

- ликвидация учреждения (п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ);

- смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) (п. 4 части первой ст. 81 ТК РФ);

- призыв работника на военную службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановление на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ст. 83 ТК РФ);

- признание работника полностью нетрудоспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п.5 ст. 83 ТК РФ);

- смерть работника, а также признание его судом умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 83 ТК РФ);

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п. 7 ст. 83 ТК РФ).

5.20. В соответствии со ст. 137 ТК РФ работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

5.21. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 ТК РФ) или простоя (ч.3 ст. 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.22. Выплата заработной платы осуществляется в учреждении каждые полмесяца: 18 числа за текущий месяц, 3 числа окончательный расчет за предшествующий месяц. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей сумме, подлежащей выплате.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости.

6.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии со ст. 168 ТК РФ.

6.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

6.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7. Охрана труда.

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

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья работников ГБУСО "Железноводский КЦСОН";

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований),

психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством Ставропольского края;

- ежегодно заключать Соглашения по охране труда;

- проводить в учреждении Дни охраны труда;

- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим;

- обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемами выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проводить специальную оценку условий труда;

- предоставлять дополнительные технические перерывы по 15 минут через каждые 2 часа работы за компьютером;

- выполнять, в установленные сроки, комплекс организационных, технологических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

- осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Обеспечивать работникам и служащим производственные и бытовые условия в соответствии санитарным нормам;

- обеспечивать приобретение и выдачу, за счет собственных средств, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке;

- обеспечивать приобретение, пополнение и выдачу, за счет собственных средств, аптечек для оказания первой медицинской помощи, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке;

- предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда дополнительный отпуск, присоединяемого к основному, сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- обеспечивать расследование и учет в соответствии ТК РФ и иными

нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

- обеспечивать внедрение систем оценки и управления профессиональными рисками, вовлечение работников в процесс выявления опасностей и устранения профессиональных рисков».

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

- правильно применять средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, психиатрического освидетельствования за счет средств работодателя.

7.3. По профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах во исполнение Рекомендаций по практической деятельности социальных партнеров в Российской Федерации по продвижению Рекомендаций Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда и письма Минздравсоцразвития России от 05 декабря 2011 г. № 22-5/10/2-12152. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах могут осуществляться в следующих формах:

- проведение опроса (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции и др.);

- включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;

- обсуждения вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда и др.

7.4. В соответствии со ст. 218 ТК РФ в организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 4 человек.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

8.1. Работникам учреждения предоставляются следующие гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки, возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере установленном действующим законодательством;

- в соответствии с отраслевым соглашением (пункты 9.4.2, 9.8 соответственно) пунктами о предоставлении женщинам - членам Профсоюза одного свободного дня в квартал с сохранением заработка, о компенсации 100% затрат на проезд работникам, имеющим разъездной характер работы;

- при совмещении работы с получением образования (глава 26 ТК РФ), оплата учебного отпуска в соответствии с законодательством РФ;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) устанавливаются следующие компенсации:

- по факторам вредности 3.3 и 3.2 установить доплату в размере 4% тарифной ставки (оклада) работника, чьи условия труда признаны вредными;

- по фактору вредности 3.1 в размере 4 % тарифной ставки (оклада) работника, чьи условия труда признаны вредными.

8.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.4. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

8.4.1. Работодатель обязуется:

- выплачивать за счет средств социального страхования при предоставлении соответствующих документов: пособие по временной нетрудоспособности; единовременное пособие женщине при постановке на учет на ранних сроках беременности; пособие по беременности и родам; единовременное пособие на рождение ребенка; пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет.

- оказывать на бесплатной основе гарантированные социальные услуги сотрудникам, вышедшим на пенсию.

8.4.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- систематически контролировать выполнение мероприятий по охране труда;

- осуществлять контроль правильности заключения трудовых договоров сотрудников с администрацией, подготовкой и переподготовкой кадров, оказывать помощь администрации в организации повышения квалификации сотрудников;

- оказывать помощь в приобретении путевок для отдыха сотрудников и членов их семей;

- осуществлять контроль выполнения действующих законов по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования.

8.5. По ходатайству профсоюзного комитета и письменного заявления самого работника учреждение может оказывать помощь в оздоровлении:

8.5.1. Только для социальных работников на базе государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», при условии:

1) Высоких показателей производительности труда;

2) Отсутствие дисциплинарных взысканий в течении года:

-Согласия профсоюзного комитета.

-Стаж работы социального работника не менее 3 лет.

По согласованию с социальным работником оздоровление может проходить в период его ежегодного оплачиваемого отпуска либо в период отпуска

без сохранения денежного содержания.

8.5.2. Все работники учреждения имеют право воспользоваться услугами социально-оздоровительного отделения и услугами парикмахерами учреждения, по тарифам на дополнительные платные услуги, утвержденные приказом директора учреждения.

9. Взаимные обязательства администрации и профсоюзной организации по развитию социального обслуживания, распределению денежных средств, полученных от оказания платных социальных услуг.

9.1. Общие обязательства работодателя и ПК.

9.1.1. Работодатель обязуется:

добиваться стабильного финансового положения учреждения;
создавать условия для эффективной деятельности работников учреждения путем укрепления материально-технического, экономического и социально-культурного потенциала с учетом финансирования;
обеспечивать безаварийные условия труда;
обеспечивать сохранность имущества.

9.1.2. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего Договора и других законодательных актов;
- систематически контролировать выполнение мероприятий по охране труда;
- осуществлять контроль правильности заключения трудовых договоров сотрудников с администрацией, подготовкой и переподготовкой кадров, оказывать помощь администрации в организации повышения квалификации сотрудников;
- оказывать помощь в приобретении путевок для отдыха сотрудников и членов их семей;
- осуществлять контроль выполнения действующих законов по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования.

9.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные в соответствии с действующим законодательством, режим труда, правила и инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, требования должностных инструкций, дисциплину труда;
- способствовать повышению эффективности работы Учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу, уважать права друг друга;
- беречь государственное имущество и содержать его в исправном состоянии, не допускать случаев хищения;
- содержать в порядке и чистоте свое рабочее место и прилегающую территорию, соблюдать требования производственной санитарии.

9.3. В целях повышения качества обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов и дальнейшего развития социального обслуживания населения администрация и профсоюзный комитет обязуются:

9.3.1. Внедрять в практику новые формы социального обслуживания в зависимости от характера нуждаемости граждан в социальной поддержке и местных социально – экономических условий.

9.3.2. Вносить предложения в вышестоящие органы о расширении объема услуг, не входящих в федеральный или территориальный перечень гарантированных государством и дополнительных социальных услуг, оказываемых гражданам в соответствии с установленными для региона тарифами на платные социальные услуги.

9.4. После принятия Правительством РФ, Правительством СК постановлений об изменении порядка и размеров оплаты труда, своевременно осуществлять перерасчеты тарифных ставок и должностных окладов работникам.

10. Обязательства профсоюзного комитета.

10.1. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2. Способствовать соблюдению работниками учреждения Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

10.3. Представительствовать от имени работников учреждения - членов Профкома при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

10.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

10.5. Добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого учета мнения Профкома.

10.6. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, Правил внутреннего трудового распорядка, условий КД.

10.7. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя.

10.8. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

10.9. Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссиях по охране труда представителей Профкома.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений.

10.12. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения.

10.13. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников учреждения.

10.14. Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.

10.15. Представлять и защищать индивидуальные социально-трудовые права членов Профкома и коллективные интересы всех работников данного работодателя, гарантированные законодательством, настоящим договором, в органах по рассмотрению трудовых споров.

10.16. Представлять интересы пострадавших работников - членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

10.17. Участвовать в составе комиссии в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

10.18. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников учреждения, требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы.

10.19. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.

10.20. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды: пенсионный, медицинского и социального страхования.

10.21. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

10.22. Положениями Ставропольской краевой организацией – «Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации», предусмотрены случаи выплат и размеры материальной помощи:

- материальная помощь на операции, длительное лечение (более 21 дня), дорогостоящее лечение, в размере 1 500,00 рублей;
- выплаты на онко- лечение и онко-операции, в размере 3 000,00 рублей;
- страхование ПК Профсоюза (во время исполнения своих трудовых обязанностей), в размере 30 000,00 рублей (при получении инвалидности 1 группы выплачивается 100% индивидуальной страховой суммы);
- страхование от смертельного случая – в размере 10 000,00 рублей;
- страхование от несчастного случая – размер выплаты зависит от сложности диагноза.

Все вышеуказанные выплаты производятся за счет Ставропольской краевой организацией – «Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» и при условии что лицо претендующее на получение выплаты состоит в ПК свыше трех лет.

11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзного комитета.

11.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10 – ФЗ «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем работников учреждения по вопросам:

- а) защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- б) содействия их занятости;
- в) ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- г) соблюдения законодательства о труде;
- д) урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности Профкома Работодатель обязуется:

11.3.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профкома, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

11.3.2. Предоставлять Профкому по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению КД и подведения итогов его выполнения;

11.3.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений работников – членов Профкома, а также работников, не являющихся членами Профкома, но ежемесячно уплачивающих на счет Профсоюза денежные средства в размере 1% от заработной платы;

11.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.3.5. Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

11.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;

11.3.7. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ - членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждении;

11.3.8. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профкома, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ денежных средств в размере 1% от заработной платы;

11.4. Работники учреждения, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, членами которого они являются, а руководителей Профкома - без предварительного согласования с вышестоящей профсоюзной организации.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

12.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного КД, соответствующими органами по труду.

12.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.

12.3. Стороны обязуются:

12.3.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего КД по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших КД.

12.3.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением КД.

12.4. Профком, подписавший КД, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения КД и бесплатно получает ее, при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

13. Комиссия по трудовым спорам.

13.1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

13.2. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

13.3. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников организации.

13.4. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

13.5. По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации.

13.6. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организации могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

13.7. Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать.

13.8. Организационно – техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

13.9. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии (ст. 384 ТК РФ).

13.10. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой трудовой порядок их рассмотрения.

13.11. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего

представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

14. Заключительные положения.

14.1. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него КД, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

14.2. В целях более действенного контроля исполнения принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий КД.

14.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных КД, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

14.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово – экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

14.5. Подписанный сторонами КД с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим КД под подпись.

14.7. Все изменения и дополнения вносятся в КД в течение срока его действия только по взаимному согласию Сторон, оформляются в виде дополнительных соглашений к КД и принимаются комиссией по ведению коллективных переговоров.