

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного казённого учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Причал надежды» в г. Ульяновске – Центр по профилактике семейного неблагополучия

на 2016 – 2019 годы

Представитель Работодателя:

Директор ОГКУСО СРЦН
«Причал надежды» - Центр по
профилактике семейного
неблагополучия



Е.П. Дворянскова

Представитель Работников:

Председатель профкома
ОГКУСО СРЦН
«Причал надежды» - Центр по
профилактике семейного
неблагополучия

Ф.Г. Галиуллова

Закл^юч^ен на общем собрании
трудо^вого кол^лек^тива ОГКУСО
СРЦН «Причал надежды» - Центр
по профи^лак^тике семе^йного
неблаго^получия

“ 08 ” июня 20 16 г.

г. Ульяновск, 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Заключен на общем собрании работников « 08 » июня 2016года.

1. Областное государственное казенное учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Причал надежды» в г.Ульяновске – Центр по профилактике семейного неблагополучия» - ОГКУСО СРЦН «Причал надежды» - Центр по профилактике семейного неблагополучия

2. Директор ОГКУСО СРЦН «Причал надежды» - Центр по профилактике семейного неблагополучия – Дворянскова Галина Петровна

Тел.20-71-45, тел/факс 20-70-57

Председатель профкома – Галиуллова Фирюза Гирфановна
Тел.20-35-23

3. Реквизиты ОГКУСО СРЦН «Причал надежды» - Центр по профилактике семейного неблагополучия:

432067, г. Ульяновск, бульвар Фестивальный, дом 8

ИНН 7328027133 КПП 732801001

БИК 047308001

УФК по Ульяновской области (Министерство финансов Ульяновской области, ОГКУСО СРЦН «Причал надежды» в г. Ульяновске – Центр по профилактике семейного неблагополучия», л/с 03261132213)

Р/с 40201810500000100002 ОТДЕЛЕНИЕ УЛЬЯНОВСК Г.УЛЬЯНОВСК

4. Вышестоящая организация – Главное управление труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области

5. Организационно-правовая форма - Казенное учреждение

6. ОКВЭД 85.31 - предоставление социальных услуг с обеспечением проживания

7. Устав ОГКУСО СРЦН «Причал надежды» - Центр по профилактике семейного неблагополучия зарегистрирован 14.04.2015г

Коллективный договор подписали:

От работодателя: Директор

Г.П. Дворянскова

От работников: Председатель профкома

Ф.Г. Галиуллова

Зарегистрирован в Главном управлении труда, занятости и социального благополучия

Коллективный договор (соглашение) зарегистрированы в департаменте занятости населения, труда и развития социального партнерства Главного управления труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области

№ _____ от _____

« 16 » 06 2016 года. рег.№ 201

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном казенном учреждении социального обслуживания «Социально -реабилитационный центр для несовершеннолетних «Причал надежды» в г.Ульяновске – Центр по профилактике семейного неблагополучия».
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, пересобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.
3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
Работодатель, представленным в лице директора Дворянсковой Галины Петровны (далее «Работодатель»);
Работники, представленные профсоюзной организацией Учреждения в лице председателя профсоюзной организации Галиулловой Фирюзы Гирфановны.
4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением (ст. 43 ТК РФ)
5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ)
6. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений. На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок, локаутов и др.
7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
8. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течении всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива к коллективному договору удовлетворяются из имущества

ликвидируемого Учреждения в соответствии с действующим гражданским законодательством. Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по согласованию с представителем работников, подписавших коллективный договор.

9. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Раздел 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

1.2. Содержание ТД, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Разделом 3 главы 10 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим КД.

1.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

1.4. В трудовом договоре, заключённом с работником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя, льготы, компенсации и др.

1.5. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

1.6. Изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независимыми от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца

3

(ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии предусмотренные положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

1.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

1.8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник принимается на условиях совместительства;
- свидетельство о постановке на учет в налоговый орган (ИНН);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документ военного учета;
- Другие документы, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ.

1.9. Работодатель обязан ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), коллективным договором каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

1.10. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.11. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение законов, других нормативно-правовых актов Российской Федерации, Ульяновской области;
- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- разработку плана социально - экономического развития Учреждения;
- техническое перевооружение производства с целью повышения его эффективности;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития Учреждения, его финансовом положении и другим вопросам;

- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на производстве или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭК или КЭК).

1.12. Работник Учреждения обязуется:

- способствовать выполнению производственных задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень.

1.13. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращения штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

1.14. При массовом высвобождении работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета предусматривает разработку плана переобучения, повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предусмотрев сохранение средней заработной платы на период обучения.

1.15. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом Учреждения при участии профкома с предоставлением обоснования по сокращению.

1.16. Работодатель обязуется предварительно не менее, чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее, чем за 3 месяца до начала сокращения в письменной форме уведомлять профсоюзный орган о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

1.17. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 ТК РФ, имеют лица:

- высококвалифицированные специалисты, согласно результатов аттестации;

- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего без матери;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери.

1.18. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляется по его просьбе один (или не менее одного) оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

1.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Раздел 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

2.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, а также с учетом специфики работы.

2.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а также по соглашению работника и работодателя неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя, в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

2.4. Привлечение к работам в выходные и праздничные дни производится по приказу работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

2.5. По приказу работодателя, в случае производственной необходимости, работники эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем прилагается).

2.6. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

2.7. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета Учреждения.

2.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на

один час.

2.9. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется - перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным расписанием дня, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

2.10. Для отдельных категорий работников, в частности работников, труд которых непосредственно связан с детьми, продолжительность перерыва для отдыха и питания и порядок его предоставления определяются в Приложении №2.

2.11. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Перечень должностей на которых работники заняты работой в ночное время указаны в Приложении №3.

2.12. Для отдельных категорий работников, где по условиям труда не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период (квартал, полугодие, год), не превышающей норму рабочих часов за учетный период (Приложение №4).

2.13. В случае необходимости вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течении рабочего дня (смены), для отдельных категорий работников рабочий день может быть разделен на части, таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ).

2.14. Решение о разделении рабочего дня на части принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Перечень должностей в отношении которых может быть установлен данный режим рабочего времени указан в Приложении № 5

2.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

2.16. Отдельным категориям работников Центра предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно действующему законодательству РФ.

2.17. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного органа и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

2.18. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида.
- работникам, обучающимся заочно или на вечерней форме обучения;
- инвалидам войны;
- ветеранам боевых действий;
- работникам, имеющим звание «Ветеран труда».

2.19. Супругам, работающим в одном Учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

2.20. Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются, и по желанию работника с согласия руководителя Учреждения могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

2.21. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

2.22. Для решения неотложных социально - бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства Учреждения предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом:

а) без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим женщинам для ухода за ребенком в возрасте до 3-х лет в размере 3 дней в году;
- работнику, имеющему в семье инвалида 1,2 группы — 3 дня в год;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок до заключения органов здравоохранения;
- родителям в связи с проводами сына в армию — 3 дня;
- родителям детей 1 класса - 1 сентября;
- родителям детей-выпускников 9 и 11 классов 1 день (в день выпуска)

б) с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- **мужчинам в связи рождением ребенка в семье - 3 дня;
- **в связи с бракосочетанием самого работника или его детей— 2 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника или близкого человека - 3 дня. Дополнительные оплачиваемые дни, указанные в коллективном договоре оплачиваются при наличии фонда экономии заработной платы центра.

** для категории работников, основной отпуск которых составляет 28 календарных дней.

2.23. Отдельным категориям работников Учреждения, помимо гарантированного законодательством ежегодного отпуска и дополнительного отпуска, предоставляются дополнительные оплачиваемые дни присоединяемые к основному отпуску:

** работникам, проработавшим в Учреждении календарный год без больничного в размере 3 дня в году.

Дополнительные оплачиваемые дни, указанные в коллективном договоре оплачиваются при наличии фонда экономии заработной платы Учреждения.

** для категории работников, основной отпуск которых составляет 28 календарных дней.

2.24. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Приложением № 6.

2.25. В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникших текущих неотложных вопросов с компенсацией согласно действующего законодательства. К дежурству могут привлекаться служащие и специалисты по списку, утвержденному директором Учреждения.

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

3.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

3.2. В Учреждении установлена повременная система оплаты труда. Система оплаты труда Работников включает в себя оплату за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.3. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: аванс 19 числа текущего месяца; окончательный расчёт 4 числа месяца, следующего за расчетным месяцем. Расчетные листки выдаются работникам в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

3.4. Выплата заработной платы Работнику производится путем перевода заработной платы на банковские карты, сберегательные книжки.

3.5. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

3.6. Оплата труда рабочих и служащих производится согласно Положению по оплате труда и стимулированию (Приложение №7,8).

3.7. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой учреждения.

3.8. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. Оплата производится за все фактические часы работы, приходящиеся на выходной или праздничный день. 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.

3.9. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 20% часовой тарифной ставки заработной платы (должностного оклада). Ночной считается смена, если не менее 50% её продолжительности приходится на ночное время (с 22.00 до 6.00).

3.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

3.11. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

3.12. Выплаты премий, вознаграждений по итогам работы и за выслугу лет производятся в соответствии с положениями, разработанными и утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.13. Оплата простоя не по вине работника производится согласно действующему законодательству.

3.14. В случае приостановки деятельности Учреждения на основании Закона РФ "О несостоятельности (банкротстве)" работодатель обязуется изыскать средства на выплату заработной платы.

3.15. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

3.16. Расчет при убытии в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.17. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника.

Раздел 4. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.1. Знакомить работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

4.2. На каждом рабочем месте обеспечить условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

- 4.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, служащих и руководящих работников Учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 4.4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 4.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников Учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.
- 4.6. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 4.7. Обеспечить:
- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно Приложению №9, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 9;
 - ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви;
- 4.8. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:
- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно Приложения № 10;
- 4.9. Вести обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 4.10. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах). С оглашение по охране труда прилагается (Приложение №11).
- 4.11. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструктажей, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
- 4.12. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев происшедших с работниками.
- 4.13. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в 5 лет с момента проведения последней аттестации. Для организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда издается приказ

директора, в соответствии с которым создается аттестационная комиссия и, при необходимости, комиссии в структурных подразделениях, назначаются председатель аттестационной комиссии, члены комиссии и ответственный за составление, ведение и хранение документации по аттестации рабочих мест по условиям труда, а также определяются сроки и график проведения работ по аттестации рабочих мест.

Срок очередной аттестации - июль 2018 года.

4.14. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- соблюдать трудовую технологическую дисциплину;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

4.15. Профсоюз:

- Осуществляет контроль по соблюдению законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.
- Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- Избирает уполномоченных по охране труда.
- Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
- Обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
- В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

Раздел 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

В целях эффективной работы Учреждения, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель с учётом мнения профсоюзного органа работников:

- 5.1. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве, и доводит его до сведения работников;
- 5.2. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям;
- 5.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией;
- 5.4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации;
- 5.5. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем, по мере выделения бюджетных ассигнований.
- 5.6. Работодатель предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.
- 5.7. Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ.

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ и области, нормативными актами Главы администрации области ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.
- 6.2. Обеспечить работу медпункта, систематическое пополнение аптек первой помощи, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.
- 6.3. Выделять средства (на единовременные выплаты в связи**):
 - с выходом на пенсию – до 2 мес.окладов; с юбилеями 50,55,60 лет – 1 мес.оклад;
 - со смертью сотрудника – до 2 мес. окладов;

- со смертью близких родственников (супруги(а), дети, родителей) - до 2 мес. окладов;
- лицам, впервые вступившим в брак -- 1 мес. оклад;
- с рождением ребенка – 1 мес. оклад;
- с другими особыми обстоятельствами по ходатайству профкома .

**Выплаты, указанные в коллективном договоре выплачиваются при наличии фонда экономии заработной платы Центра.

6.4. Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, ежемесячно выплачивается пособие, размер которого определяется Фондом социального страхования.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.2. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3. Работодатель признает:

- право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;
- профсоюзный комитет правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
- за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, за выполнением настоящего коллективного договора, за расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

7.4. Работодатель обеспечивает

- участие председателя профкома или его представителя с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях на уровне дирекции,
- представители профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастным случаям на производстве, профессиональных заболеваний.

7.5 Работодатель создает необходимые условия для деятельности профоргана:

- предоставляет бесплатно помещение для работы самого профсоюзного органа, а также для проведения профсоюзных собраний;

- гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности профсоюзов;
- беспристрастно предоставляет информацию о деятельности предприятия, в т.ч. по социально-трудовым вопросам;
- не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам;
- гарантирует проведение в рабочее время (в профсоюзных собраниях, конференциях) в год при условии заблаговременного согласования профкомом времени их проведения;
- не препятствует профкому информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов;

7.6. Профсоюзный орган:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников; - направляет работу учреждений культуры, спорта, отдыха в интересах работников и членов их семей;
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;
- осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий, оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств;
- гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию;
- проводит бесплатные юридические консультации;
- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

7.7. Работодатель по письменному заявлению работников ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы перечисляет на счет профкома профсоюзные взносы.

7.7. Работодатель участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

7.8. Работодатель гарантирует по возможности предоставлять транспорт для нужд профсоюзного комитета.

7.9. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ); привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ); разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ); запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ); применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ); увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101ТКРФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ).

Раздел 8. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

8.1. Работодатель обязуется текст настоящего коллективного договора повести до сведения работников учреждения в течении 5 дней после его подписания.

8.2. Каждая из сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признаёт свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешения конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений в сроки, определённые законодательством.

8.3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.4. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

8.5. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в районные (областной) отделы по труду на регистрацию в семидневной срок со дня подписания.

17

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании (конференции) работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

8.7. Профком вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством РФ, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными правовыми актами, действующими на территории РФ.

9.2. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

9.3. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 08.06.2016 г. (с момента подписания).

9.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 4 месяца до окончания срока действия данного договора.