

От работодателя

От работников

Директор ГБУСО «Предгорный
КЦСОН»

Председатель первичной
профсоюзной организации ГБУСО
«Предгорный КЦСОН»

(подпись)
м.п. Н.Д. Донская

(подпись)
м.п. Е.А. Аштеменко

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
«Предгорный комплексный центр
социального обслуживания населения»**

на 2022 - 2025 годы

ОГЛАВЛЕНИЕ:

	Стр.
Раздел 1. Общие положения	3 - 4
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	4 - 10
Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости	10 - 13
Раздел 4. Рабочее время	13 - 14
Раздел 5. Время отдыха	14 - 15
Раздел 6. Оплата и нормирование труда	15 - 18
Раздел 7. Охрана труда	18 - 23
Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	23 - 24
Раздел 9. Социальная защита молодежи	24 - 25
Раздел 10. Социальные гарантии и льготы. Социальное, медицинское и пенсионное страхование	25 - 27
Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы	27
Раздел 12. Защита трудовых прав работников	28
Раздел 13. Обеспечение прав и гарантий деятельности Профсоюзной организации	28 - 31
Раздел 14. Контроль выполнения коллективного договора	31-32
Раздел 15. Заключительные положения	32
Приложения	33

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Предгорный комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - ГБУСО «Предгорный КЦСОН») и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федерального закона № 10-ФЗ от 12 января 1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях выполнения требований трудового законодательства, обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, предоставления более высокого уровня их социальной защищенности, а также повышения эффективности работы на основе социального партнерства, согласования взаимных интересов и исполнения принятых обязательств.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между ГБУСО «Предгорный КЦСОН» в лице директора Донской Натальи Дмитриевны и работниками в лице председателя профсоюзного комитета ГБУСО «Предгорный КЦСОН» Аштеменко Елены Александровны.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора является согласованное регулирование вопросов развития социального партнерства, обеспечение установленных законодательством и конкретизированных положений об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам работодателем, создание работодателем условий для деятельности профсоюзного комитета.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации является полномочным представительным органом работников ГБУСО «Предгорный КЦСОН», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию ГБУСО «Предгорный КЦСОН» в лице ее профсоюзного комитета полномочным представителем работников ГБУСО «Предгорный КЦСОН», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с действующим законодательством.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора ГБУСО «Предгорный КЦСОН» на 2022-2025 г.г. (далее — Комиссии). Вносимые изменения и дополнения в коллективный договор не могут ухудшать положение работников (ст. 41, 44 ТК РФ).

1.7. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется Комиссией в объеме ее компетенции.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ГБУСО «Предгорный КЦСОН» (ст.41 ТК РФ).

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также вновь принимаемых на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, повышение качества предоставляемых социальных услуг, внедрение инновационных технологий.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на определенный срок (срочный трудовой договор) (ст.ст. 57-59 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором. Работодатель должен полностью

обеспечить работников обусловленной работой в течение действия трудового договора в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения качества предоставляемых социальных услуг, создания условий для внедрения передовых технологий в процессе их оказания;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для исполнения трудовых обязанностей;

2.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и быта;

2.2.4. повышать материальное положение работников, выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), трудовыми договорами;

2.2.5. проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст.196 ТК РФ);

2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.8. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.9. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.10. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств коллективного договора, а также существующих у работодателя социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.11. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации, профсоюзного комитета;

2.2.12. сотрудничать с профсоюзным комитетом, своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.13. соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров с работниками;

2.2.14. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.15. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.16. своевременно выполнять предписания Федеральных надзорных и контрольных органов, представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.17. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.18. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.19. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.20. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ);

2.2.21. соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности ГБУСО «Предгорный КЦСОН» присущими профсоюзам методами;

2.3.2. способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, повышению дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст.372 ТК РФ);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.3.7. в случае имеющих на то оснований, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе

работодателя. Представлять и защищать интересы работников в судебных органах, используя законные способы защиты прав и интересов работников (ст. 30 ТК РФ);

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда (Приложение № 2);

2.3.9. вносить предложения работодателю по совершенствованию управления учреждением, ведению переговоров по выполнению обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль занятости и соблюдения действующего законодательства и нормативной правовой базы в области занятости;

2.3.11. осуществлять самостоятельно через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12. участвовать в улучшении организации и нормировании труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13. способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов профсоюза;

2.3.15. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей.

2.4 Работники обязаны:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и качественно выполнять приказы и распоряжения работодателя (часть 2 ст.21 ТК РФ);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности работы, улучшению качества социальных услуг, использовать передовой опыт в работе;

2.4.4. не разглашать служебную информацию и сведения о получателях социальных услуг, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.5. выполнять установленные правила работы в учреждении, соблюдать корпоративную форму одежды, принятую в учреждении, соблюдать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права других работников;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение служебных обязанностей и незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о случившемся;

2.4.8. бережно относиться к имуществу учреждения, содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории учреждения;

2.4.9. эффективно использовать технологическое оборудование, автотранспорт, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и др.;

2.4.10. в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

Уважительными причинами увольнения считаются: болезнь, препятствующая продолжению работы, необходимость ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения) и выход на пенсию;

2.4.11. возместить работодателю причиненный прямой действительный ущерб. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате обстоятельств непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

2.5.Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.5.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя;

2.5.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными Федеральными законами;

2.5.6. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.11);

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителя) по социально-трудовым и экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации учреждения;

2.6.3. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором;

2.6.6. вносить по этим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях работодателя при их рассмотрении;

2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7 Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование;

2.7.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.7.9. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.10. на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.7.15. работник имеет иные права, установленные законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ (ст. ст. 16, 57 ТК РФ). Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, районным трехсторонним соглашением и коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора, как на определенный, так и на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);

3.2.2. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества, изменение подведомственности учреждения, реорганизация учреждения, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных ст. ст. 72 – 76 ТК РФ;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (гл. 12 ТК РФ);

3.2.4. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на неопределенный срок;

3.2.5. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;

3.2.6. предусмотреть на весь период действия настоящего коллективного договора рабочие места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве;

3.2.7. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.8. сообщать профсоюзному комитету в письменной форме, не позднее, чем за два месяца, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК (ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ);

3.2.9. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

3.2.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией, при равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные - при наличии двух и более иждивенцев;

б) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

в) работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

г) инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

д) работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

3.2.11. производить расторжение трудового договора, в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ);

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (заместителем) профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, а также руководителем профсоюзного комитета и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ);

3.2.12. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутренние резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- а) приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- б) выявлять возможности внутренних перемещений работников с их согласия;
- в) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

3.2.13. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от работы, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.14. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация и другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.2.15. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ не менее одного дополнительного выходного дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.16. содействовать работнику в прохождении переобучения и приобретении другой профессии;

3.2.17. не увольнять по сокращению численности или штата работников организации при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст.81 ТК РФ);
- б) беременных женщин;
- в) женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другого лица, воспитывающего указанных детей без матери, родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.3 Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

3.3.3. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.4. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11. 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

Для медицинских работников – не более 39 часов в неделю.

Перечень должностей работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждены Приложением №3 и Приложением №4 к настоящему Коллективному договору.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. ст. 97, 99 ТК РФ.

4.2. В целях эффективного обслуживания получателей социальных услуг стационарной, полустационарной, надомной форм обслуживания, а также обеспечения безопасности учреждения для отдельных категорий работников вводится сменная работа в соответствии с графиком, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, и суммированным учетом рабочего времени за год (ст. ст. 100, 103, 104 ТК РФ).

4.3. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Время ежедневного (междусменного) отдыха, время перерыва для отдыха и питания и его продолжительность, а также продолжительность еженедельного непрерывного отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст.114, 115 ТК РФ).

5.3. Отдельным категориям работников предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена настоящим Коллективным договором (Приложение № 5), (ст.ст. 116,117,119 ТК РФ). При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.4 Работникам в возрасте до 18 лет основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ), инвалидам – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. №181-ФЗ).

5.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБУСО «Предгорный КЦСОН», за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате за время ежегодного отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

5.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением

увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.8. Профсоюзный комитет обязуется:

5.8.1. осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

5.8.2. представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

5.8.3. осуществлять профсоюзный контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

5.8.4. уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

5.8.5. вносить работодателю представление об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

5.8.6. осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. В учреждении установлена повременная система оплаты труда, включающая в себя оплату за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

6.2. Оплата труда осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ГБУСО «Предгорный комплексный центр социального обслуживания населения» (Приложение № 6), разработанного в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Постановлением правительства Ставропольского края от 20.08.2008г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края». Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

6.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни,

сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.135 ТК).

6.4.1. Работодатель обязуется:

- производить доплату за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с учетом выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере (работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере (ст.152 ТК РФ);
- оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате (ст. 153 ТК РФ);

- производить доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4% тарифной ставки (оклада) (ст.ст. 146, 147 ТК РФ). Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки труда;
- производить выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере 15% и 25% тарифной ставки (оклада) (ст.149 ТК РФ) (Прил. №№ 7,8);
- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере, установленном по соглашению сторон;
- выплачивать при наличии экономии фонда оплаты труда премию согласно Положению о премировании, принятого работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.144 ТК РФ);
- выплачивать единовременную премию за выполнение особо важных и срочных работ, к юбилейным датам, профессиональным праздникам, праздникам «8 марта», «23 февраля» и с уходом на пенсию;
- направлять на выплаты стимулирующего характера до 70% средств, поступающих от предпринимательской деятельности;
- выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 8 числа следующего за расчетным;
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных начисленных сумм, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 9). При совпадении дня выплаты с

выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ);

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;
- производить выплату заработной платы в денежной форме путем перевода заработной платы на банковские карты;

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.142 ТК РФ).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной сто пятидесятой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

6.6.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации, в части оплаты труда, выплаты компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.6.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.6.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.6.4. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.6.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

6.7. В соответствии со статьей 159 Трудового кодекса РФ работникам гарантируется применение систем нормирования труда, установленных в Положении о системе нормирования труда в учреждении (Приложение № 10). Для определения количества выполняемой работы служат нормы труда. Нормы труда служат также для расчета трудоемкости работ, стоимости затрат на виды работ.

РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и положения о системе управления охраной труда (Приложение № 11), признавая приоритетным направлением своей деятельности предупреждение опасностей, профессиональных рисков на производстве и минимизацию повреждения здоровья работников, создание безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиеническими нормативами.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК РФ) утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом Положение о проведении «Дня охраны труда» (Приложение № 12), План мероприятий по улучшению условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, Соглашение по охране труда (Приложение № 2), как документ, содержащий в том числе финансовое обеспечение мероприятий по охране труда и здоровья работников, предусмотрев мероприятия по:

- а) по снижению профессиональных рисков, анализу полученных микротравм на производстве;
- б) сокращению тяжести и напряженности условий труда, особенно женщин;
- в) улучшению условий и охраны труда женщин, инвалидов;
- г) санитарно-бытовому обеспечению.

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля состояния условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях ГБУСО «Предгорный КЦСОН». Создает и укрепляет службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с Приказом министерства труда и социальной защиты № 894 от 17.12.2021 года «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых прав, включая право на безопасные условия труда

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, предоставляет необходимую нормативно-техническую документацию, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок, представляет информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий, выполняет

представления органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст.212 ТК РФ). Работодатель может использовать в целях контроля безопасности производства работ системы, обеспечивающие дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов, с обеспечением хранения полученной информации (ст.214,2 ТК).

7.4. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1.обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку; разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать правила и инструкции по охране труда(ст.214ТК);

7.5.2. обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

7.5.3. запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ);

7.5.4.обеспечить санитарно-бытовое обеспечение работников, организацию в установленные сроки проведение медицинских осмотров , психиатрических освидетельствований работников подразделений ГБУСО «Предгорный КЦСОН», обязанных проходить периодический медицинский осмотр согласно Приказа Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении

которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"

7.5.5. медицинские осмотры проводятся за счет работодателя (ст.213 ТК РФ) в соответствии с графиком;

7.5.6. проводить мероприятия по профилактике инфекционных заболеваний; в целях поддержания здорового образа жизни работников учреждения, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель обязуется проводить следующие профилактические мероприятия:

7.5.6.1 назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;

7.5.6.2 создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;

7.5.6.3 организацию и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение буклетов профилактической направленности);

7.5.6.4 информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

7.5.7. обеспечить рабочих, специалистов и служащих спецодеждой, спецобувью, корпоративной одеждой, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормативами, техническими регламентами (Приложение №№ 13,14);

7.5.8. предоставить дополнительное время отдыха (технологический перерыв) сотрудникам, работающим с ПЭВМ, два раза в течение рабочего времени по 20 минут, в 10:00 и в 14:00;

Водители автомобилей, в случае непрерывного управления автомобилем более 4 часов, обязаны сделать специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут, в дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем через каждые 2 часа. В том случае, когда время предоставления специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания специальный перерыв не предоставляется.

7.5.9. проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.5.10. осуществлять бесплатно по установленным нормам выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов на работах с вредными условиями

труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов по результатам проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах по фактически отработанному времени при выполнении работ в указанных условиях в течении не менее чем половина рабочей смены согласно ст. 94, 222 ТК РФ, Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»

По письменному заявлению работника, занятого на работах с вредными условиями труда и имеющего право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов, работодатель производит ежемесячно компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью 2,5 %.

7.5.11. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные условия труда. Рассматривать вопросы о возмещении вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей.

7.5.12. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета ГБУСО «Предгорный КЦСОН» в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

7.5.13. предоставлять дистанционный доступ к базам электронных документов работодателя в области охраны труда государственным инспекциям труда.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы;

7.6.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;

7.6.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

7.6.5. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.6.6. ежегодно проводить смотры – конкурсы среди уполномоченных по охране труда и подводить их итоги, поощрять победителей денежными премиями, подарками;

7.6.7. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, специалист по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3,4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, специалист по охране труда вправе требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких – либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.7. Работник в области охраны труда обязан (ст.214 ТК РФ):

7.7.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.7.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.7.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.7.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

7.7.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

7.7.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. рассматривать вопросы о выделении рабочих мест исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов;

8.1.2. освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.3. освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), по их просьбе от ночных смен;

8.1.4. не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет;

8.1.5. предоставлять по письменному заявлению женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

8.2. Работодатель обязан руководствоваться соответствующими статьями Трудового кодекса при регулировании труда:

а) работников с семейными обязанностями (ст.ст.253-264 ТК РФ);

б) работников в возрасте до 18 лет (ст.ст.265-272 ТК РФ);

в) лиц, работающих по совместительству (ст.ст.282-288 ТК РФ);

г) работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (ст.ст.289-292 ТК РФ);

д) работников, занятых на сезонных работах (ст.ст.293-296 ТК РФ);

е) работников-инвалидов (ст. 23, 96, 99, 167).

РАЗДЕЛ 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Предгорного комплексного центра социального обслуживания населения, обеспечения занятости молодежи, ее реализации в позитивной практической деятельности, включая постоянное совершенствование в избранной профессии путем повышения квалификации или расширения профиля деятельности, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, а также усиления социальной защищенности молодежи, стороны коллективного договора договорились:

9.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

9.2. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.3. В целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития работодатель будет устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) там, где условия работы допускают такую возможность.

В случае если студент после окончания учебы без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору перед ГБУСО «Предгорный КЦСОН», в т.ч. не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему понесенные расходы в связи с его учебой.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. рассматривать вопросы о предоставлении рабочих мест для трудоустройства лиц моложе 18 лет; рабочих мест для молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессиональные учебные заведения;

9.4.2. предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего образования в соответствии с действующим законодательством РФ, настоящим коллективным договором и ученическим договором;

9.4.3. обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворение творческих способностей и интересов.

9.5. Профсоюзный комитет обязуется:

9.5.1. проводить работу по вовлечению молодых работников в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность;

9.5.2. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.173-177 ТК РФ);

9.5.3. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии с ТК РФ (ст.ст. 63, 69 ТК РФ);

9.5.4. не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также

окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

9.5.5. контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст.122. 124 ТК РФ;

9.5.6. контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК РФ);

9.5.7. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ. СОЦИАЛЬНОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ.

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством (ст. 214 ТК РФ);

10.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.1.3. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

10.1.4. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1 обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законодательством;

10.2.2. осуществлять контроль своевременного перечисления страховых взносов;

10.2.3. осуществлять контроль расходования средств социального страхования и периодически информировать об этом работников;

10.2.4. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

10.3. Культура, спорт, вопросы быта:

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками.

Работодатель обязуется:

10.3.1. отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при требовании первичной профсоюзной организации согласно п.4 ст.377 ТК РФ и Территориального соглашения по организациям муниципального образования Предгорного муниципального района Ставропольского края;

10.3.2. способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

10.3.3. сохранять средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

10.3.4. обеспечивать возможность занятиями лечебной физкультурой в тренажерном зале, используя время технологического перерыва;

10.3.5. обустраивать бытовые комнаты для работников во всех подразделениях учреждения;

10.3.6. обеспечивать работникам возможность получения услуг, предоставляемых структурными подразделениями Центра;

10.3.7. предоставлять бесплатно транспортные средства учреждения при проведении культурно-массовых мероприятий для работников Центра.

10.4. Профсоюзный комитет обязуется:

10.4.1. осуществлять контроль своевременного и целесообразного использования средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

РАЗДЕЛ 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

11.1.1. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск до 3-х календарных дней в следующих случаях:

- регистрация брака,
- регистрация брака детей,
- рождение ребенка,
- смерть близких родственников;

11.1.2. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью один календарный день 1 сентября матери (отцу) первоклассника;

11.1.3. работодатель совместно с профсоюзным комитетом чествует и поощряет работников, воспитывающих трёх и более детей в возрасте до 18 лет,

работников, имеющих на содержании трёх и более детей в возрасте до 18 лет, в День матери;

11.1.4. профсоюзный комитет выделяет средства:

- работникам, дети которых идут в первый класс;
- работникам, дети которых окончили 9 классов;
- для приобретения новогодних подарков членам профсоюза.

11.1.5. профсоюзный комитет поощряет работников в связи с юбилейными датами (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие) и в связи с выходом на пенсию;

11.1.6. профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза, испытывающим материальные трудности, в случае длительной болезни (более 1 месяца), смерти близких родственников, рождения ребенка, бракосочетания, бракосочетания детей.

11.1.7. профсоюзный комитет выделяет средства для выплаты материальной помощи (по заявлению) социальным работникам учреждения, заведующим отделениями, получившим направление на отдых и оздоровление в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».

РАЗДЕЛ 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1. Представители профсоюзного комитета по уполномочию работников участвуют в управлении учреждением в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.52 ТК РФ).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета ГБУСО «Предгорный КЦСОН» в управлении учреждением предусмотрены в ст.53 ТК РФ.

12.3. Профсоюзный комитет имеет право осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам (Приложение № 15).

В случае неразрешения жалобы или заявления работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральную инспекцию труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384,387 ТК РФ, глава 57 ст.ст.353-365, ТК РФ, ст.390, 391 ТК РФ).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в

заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст.370 ТК РФ, ст.ст.29.30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 379, 380 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

13.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных законах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.2.2. содействия их занятости;

13.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

13.2.4. соблюдения законодательства о труде;

13.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст.11 и ст.14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором

Работодатель обязуется:

13.4.1. соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

13.4.2. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части третья – пятая, п.5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (части 7, 8 ст.37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.4. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету, действующему в ГБУСО «Предгорный КЦСОН», помещение как для работы самого комитета, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с настоящим коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи;

13.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечивать унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета;

13.4.6. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатать и размножать информационные материалы, необходимые для работы профсоюзного комитета, не ограничивать внутренними средствами радиовещания (ст.377 ТК РФ. ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.7. предоставлять возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в управлении ГБУСО «Предгорный КЦСОН» (глава 8 ТК РФ);

13.4.8. сохранять действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1 % от их заработка одновременно с выплатой заработной платы на расчетный счет Ставропольской краевой организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного

обслуживания Российской Федерации согласно договору 1% от ФОТ (ст.377 ТК РФ);

13.4.9. гарантировать права на труд работникам, входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы (ст.374 ТК), работникам, являвшимся членами профсоюзного комитета в течение 2 лет после окончания срока их полномочий (ст.376 ТК РФ);

13.4.10. предоставлять ежемесячно свободное от работы время руководителю и членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением коллективного договора и др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя;
- председателю профсоюзного комитета 5 часов в неделю,
- заместителю председателя профсоюзного комитета 5 часов в неделю,
- уполномоченным по охране труда 5 часов в неделю;
- для участия в качестве делегатов конференций, пленумов, президиумов, совещаний, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.5. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст.378 ТК РФ).

13.6. Работники, избранные в профсоюзный комитет, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председатель профсоюзного комитета - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

РАЗДЕЛ 14. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, отделом трудовых отношений УТиСЗН администрации Предгорного муниципального района.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

14.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников, с отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

14.2.2. обеспечивать работу постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора;

14.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

14.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля его выполнения проводит проверки, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее, при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

14.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК РФ).

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

15.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.44 ТК РФ).

15.3. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.4. Работодатель (его представитель) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора представить его в отдел трудовых отношений УТиСЗН администрации Предгорного муниципального района для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с

коллективным договором при приеме на работу (до подписания трудового договора) (ст.50 ТК РФ).

ПРИЛОЖЕНИЯ:

- 1.Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2.Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета.
- 3.Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю.
- 4.Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- 5.Перечень должностей работников, которым предоставляется удлиненный и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
- 6.Положение об оплате труда (с приложениями).
- 7.Перечень должностей работников, оклады (ставки) которых повышаются на 15% за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
8. Перечень должностей работников, оклады (ставки) которых повышаются на 25% за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 9.Форма расчетного листа.
- 10.Положение о системе нормирования труда.
- 11.Положение об организации работы по охране труда.
- 12.Положение о проведении «Дня охраны труда».
- 13.Перечень и нормы выдачи специальной одежды, обуви, инвентаря.
- 14.Нормы на бесплатное обеспечение смывающими и обеззараживающими средствами.
- 15.Положение о комиссии по трудовым спорам.
- 16.Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.
- 17.Регламент Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора