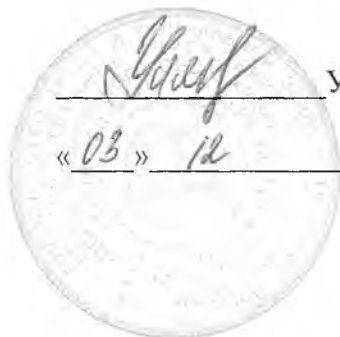
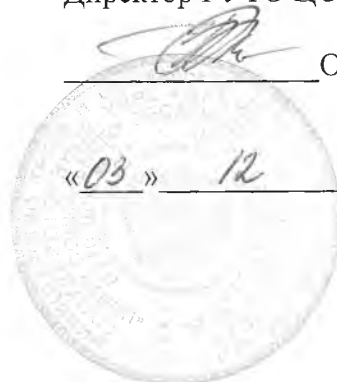


Представитель работников
Председатель профкома



Уляченко О.А.
«03» 12 2015г.

Представитель работодателя
Директор ГУТО ЦСО № 2



О.В. Загвозкина
«03» 12 2015г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения Тульской области
«Центр социального обслуживания населения № 2»
2016-2018 годы

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Тульской области, областным трехсторонним соглашением и территориальным трехсторонним соглашением.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель ГУ ТО «Центр социального обслуживания населения № 2», в лице директора Загвозкиной, именуемого далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией ГУ ТО «Центр социального обслуживания населения № 2», именуемой далее «Профком», в лице ее председателя Уляченко Ольги Александровны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

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

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

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется соблюдать требования статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) «Основные права и обязанности работодателя», в том числе:

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в порядке и в размерах, предусмотренных законодательством Тульской области;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

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

рассматривать представления профкома, выборных органов территориальной организации Профсоюза Тульской областной организации Профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Работодатель обязуется:

учитывать мнение профкома при принятии локальных нормативных актов (приказов, распоряжений), по проектам текущих и перспективных планов и программ в соответствии со статьей 372 ТК РФ; не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав: **Профком** как представитель работников обязуется:

способствовать устойчивой деятельности учреждения присутствующими профсоюзам методами;

нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

Работники обязуются соблюдать требования статьи 21 ТК РФ.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Областного трехстороннего соглашения на 2015 – 2017 годы между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей, областного отраслевого соглашения по учреждениям социальной защиты населения Тульской области на 2013 – 2015 годы.

В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, работодатель и профком обязуются провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности их длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 2016 по 2018 годы и вступает в силу с момента подписания его сторонами с 21 декабря 2015 года.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до 21 декабря 2018 г.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.12. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников в течение трех дней после их приема на работу.

1.14. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;

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

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

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

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

2.2. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 74 ТК РФ.

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70 и 207 ТК РФ.

2.4. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться дисциплинарные взыскания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.5. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем подготовки и повышения квалификации кадров.

Формы профессиональной подготовки переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения профкома.

2.6. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда:

- сохранение трудового стажа;
- предоставление дополнительного учебного отпуска и его оплата.

2.7. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением оклада при наличии в учреждении вакансий.

2.8. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

Раздел 3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Все мероприятия, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата проводятся Работодателем с участием Профкома.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.2. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов работы, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

3.5. Стороны договорились при определении уровня массового высвобождения работников руководствоваться следующими критериями, определенными в п.п.11.5 областного трехстороннего соглашения.

3.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, имеющие трех и более несовершеннолетних детей.

3.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, при массовом увольнении за три месяца, а работники, имеющие стаж работы в данном учреждении более 10 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 4 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1. 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.9. Не допускается увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, кроме случаев:

- ликвидации учреждения;
- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей;
- совершения виновных действий, работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания к утрате доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, если в соответствии с трудовыми обязанностями он выполняет воспитательные функции.

3.10. Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения, допускается только с согласия государственной инспекции труда по Тульской области и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

3.11. Высвобождаемому работнику Работодатель обязан предлагать вакантные должности или работу, соответствующую квалификации работника, или вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую он может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.12. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации учреждения и сокращения численности или штата работников (статья 178, 180 ТК РФ).

3.13. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства, в соответствии с его квалификацией, в данном учреждении в случае создания в нём новых рабочих мест.

3.14. При проведении мероприятий при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения профкома (приложение № 1), а графиками сменности составляются с учетом мнения профкома.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

4.2. В соответствии со статьей 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (если учреждение находится в сельской местности, то для женщин продолжительность рабочего времени – 36 часов, если действующим законодательством не предусматривается более сокращенная ее продолжительность (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» с изменениями от 24.08.1995г).

Для следующих категорий работников, продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю (ст.94 ТК РФ) и утверждаются директором ГУТО ЦСО № 2 по соглашению с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие (приложение № 1)

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 39 часов в неделю, в соответствии со статьей 350 ТК РФ;

- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

4.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Эта норма не распространяется на работников, работающих по графику сменности.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа Работодателя с учетом мнения профкома. Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или компенсируется отгулом (по выбору работника)(ст.153 ТК РФ).

4.5. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (статья 262 ТК РФ);
- работникам, совмещающим работу с учебой (статья 173 ТК РФ);
- донорам;
- день медицинского обследования, связанного со сдачей крови и ее компонентов;
- дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

Дополнительный день отдыха по желанию работников может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

4.6. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 12.00 до 12.48. Накануне праздничных и нерабочих дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

4.8. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.9. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, согласно **приложению № 3**;
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с областным отраслевым соглашением по учреждениям системы социальной защиты населения Тульской области на 2013-2014 годы, постановлением администрации Тульской области от 06.09.2004 № 578. «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области» **приложение № 2**.

Дополнительный отпуск предоставляется в соответствии со статьей 119 ТК РФ сверх основного отпуска.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

4.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются работники, воспитывающие детей не достигших 14-летия.

4.11. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.12. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 3 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года, в первый год обучения - 1 день;
- в связи с окончанием школы (1 сентября и последний школьный звонок) – 1 день;

- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи бракосочетанием детей работника - 3 дня;
- в связи бракосочетанием самого работника – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для ликвидации аварии в доме – 2 дня;

4.13. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более двух недель в году.

Помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством, отпуск без сохранения заработной платы могут получить:

- отцы в период пребывания жены в родильном доме – до 14 дней;
- родители первоклассников – 5 дней;
- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в вузы – 1 день;
- лица, осуществляющие уход за детьми (перечисленные в статье 263 ТК РФ) – до 14 календарных дней в удобное для них время.

4.14. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (статья 262 ТК РФ).

4.15. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со статьей 263 ТК РФ.

4.16. Работа в режиме гибкого рабочего времени, сменной работы и других удобных режимов рабочего времени определяется по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьями 102-105 ТК РФ с учетом мнения профкома.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Закона Тульской области № 497-ЗТО от 28.12.2004г. «Об оплате труда работников государственных учреждений Тульской области» (в редакции Закона Тульской области № 991-ЗТО от 07.04.2008г.), в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников ГУТО ЦСО № 2, утвержденным постановлением администрации Тульской области № 602 от 30.09.2008г. в редакции от 09.02.2009г. (**приложение № 3**).

5.2. Работодатель обязуется увеличивать заработную плату работникам в порядке и сроки, определенные законодательством Тульской области, регулирующим правоотношения в области заработной платы работников бюджетной сферы.

5.3. Работникам устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

Порядок и условия установления этих доплат определяются Положением об условиях оплаты труда работникам государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области, утвержденным постановлением администрации Тульской области № 602 от 30.09.2008г. в редакции от 9 февраля 2009 года.

5.4. Стороны договорились, что решение об установлении работнику персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается Работодателем по согласованию с профкомом.

5.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

5.7. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (статья 254 ТК РФ).

5.8. Время работы в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.9. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается из расчета среднего заработка.

5.10. Время приостановки работником работы по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней после письменного предупреждения работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы, как простой по вине работодателя.

5.11. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере среднего заработка (или в размере не менее 2/3 среднего заработка).

Период простоя работников по причине закрытия учреждения из-за аварии на объектах жизнеобеспечения, для проведения ремонтных работ, по требованиям органов надзора и контроля оплачивается в размере среднего заработка.

5.12. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем по согласованию с **профкомом** не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда. При этом обязательным является экономическое обоснование предлагаемых изменений норм и условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

5.13. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления на банковскую карту.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы (статья 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профкома.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

5.14. Плановый размер аванса устанавливается не менее 50% оклада работников.

5.15. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

5.16. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

5.17. Премирование работников по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) осуществляется на основании Положения о премировании, утвержденного приказом работодателя № 80 от 28.11.2008 г. согласованным с профкомом (**Приложение № 4**).

Премирование работников осуществляется в пределах средств, выделяемых из бюджета Тульской области на оплату труда работников в текущем финансовом году, а так же за счет средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Гарантии прав работников на охрану труда предусмотрены ТК РФ.

6.2. Работодатель при формировании сметы доходов и расходов учреждения на соответствующий финансовый год предусматривает средства в пределах выделенных ассигнований на:

- работу по охране труда и улучшению безопасности труда;
- проведение аттестации рабочих мест по спец. оценке условий труда;
- обеспечение работников социальных служб специальной одеждой, специальной обувью и инвентарем.

6.3. Работодатель совместно с профкомом разрабатывает мероприятия по охране труда, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена в соответствии со сметой в пределах выделенных ассигнований.

6.4. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для работников учреждения.

6.5. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.6. Работа по охране и улучшению безопасности труда в учреждении проводится исходя из результатов по спец. оценке условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет в пределах выделенных ассигнований.

Порядок и сроки проведения по спец. оценке условий труда Работодатель согласовывает с профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители профкома и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица Профсоюза по охране труда.

6.7. Работодатель обеспечивает обучение, инструктаж и проверку знаний работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда, устанавливает сроки проведения повторных инструктажей и лиц, ответственных за их проведение. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.8. Работодатель организует проведение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения, обязанных проходить периодические медицинские осмотры согласно перечню профессий и должностей, составленному в соответствии с приказом Минздрава РФ от 16.08.2004 г. № 83. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров».

6.9. Работодатель обеспечивает своевременную и бесплатную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам в соответствии с приказом Минздрава РФ от 01.06.2009 г. № 2904 «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством.

6.10. Работодатель и профком обеспечивают выборы уполномоченных профкома по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.11. Профком и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах:

- участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
- контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников;
- предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.12. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и профкома в количестве 3 человек.

Работодатель и профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.13. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в учреждении, применялись бы меры морального и материального поощрения.

6.14. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности или увольнению.

6.15. Профком осуществляет профсоюзный контроль состояния охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей в этих вопросах, а в случаях выявления нарушений предлагает Работодателю устранить их.

Постановление профкома по вопросам охраны труда обязательно к исполнению Работодателем.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации по социальному обслуживанию, социальному обеспечению и медицинскому страхованию.

7.2. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по их просьбе и по согласованию с профкомом использовать ежегодные отпуска в летнее или другое удобное для них время.

7.3. Работодатель обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом РФ №1499-1 от 28.06.1991г. «О медицинском страховании граждан в РФ».

7.4. Ввести дополнительные социальные (оплачиваемые) отпуска за счет внебюджетных средств:

- в случае бракосочетания - 2 рабочих дня;
- в случае похорон близких родственников (родители, муж, жена, дети) -3 рабочих дня;
- в случае юбилейных дней рождения - 1 день (55 и 60 лет).

7.5. Работодатель в соответствии с Постановлением администрации Тульской области от 01.11.2010 г. «О порядке выплаты единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам государственного учреждения Тульской области, осуществляющего функции в сфере социальной защиты населения» (пп.7, 5) обеспечивает выплату работникам единовременную выплату к ежегодному оплачиваемому отпуску в порядке и размерах, определенных постановлением администрации Тульской области № 334 от 27 апреля 2005 года в редакции от 9 февраля 2009 года.

7.6. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. №125 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», степень вины застрахованного устанавливается комиссией по расследованию страхового случая в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании.

При определении степени вины застрахованного лица, рассматривается заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа.

7.7. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

7.8. Работодатель:

- обеспечивают обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 28 июня 1991г. «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации»;

- руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27 ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», совместно с выборными профсоюзными органами осуществляет в подведомственных учреждениях персонифицированный учет, и осуществляют контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах.

7.9. Принять к сведению, что ЦК профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации за счет средств профсоюзного бюджета в установленном порядке заключает договоры страхования от несчастных случаев с летальным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве всех членов Профсоюза.

7.10. Работодатель предоставляет единовременную выплату работникам к ежегодному очередному отпуску в размере оклада.

7.11. Работники, имеющие детей, могут быть обеспечены путевками в детские оздоровительные лагеря, санатории за счет средств областной субсидии (дети до 14 лет включительно).

7.12. Работодатель и профком организуют поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника (выход на пенсию).

7.13. Работодатель обеспечивает бесплатный проезд на общественном транспорте (кроме такси) работников при исполнении ими служебных обязанностей в соответствии с Законом Тульской области № 494 ЗТО от 28.12.2004 г.

7.14. Профком осуществляет профсоюзный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых взносов в Пенсионный фонд на лицевые счета работников. Принимает участие в работе по аттестации рабочих мест и уточнению списков производств, работа в которых дает право на льготное пенсионное пособие.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Областным трехсторонним соглашением на 2015 - 2017 годы, настоящим коллективным договором.

8.2. Профком представляет и защищает законные права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза и Положением о первичной профсоюзной организации и соответствии с законодательством (статья 15 Конституции РФ).

8.3. Работодатель содействует деятельности профкома, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профкома со стороны руководителей учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу работников Работодатель должен знакомить с деятельностью профкома, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

8.4. Для обеспечения деятельности профкома бесплатно предоставляются городской телефон 2-34-89, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее одного часа в день. По заявке профкома, поданной не менее чем за 5 дней, ему предоставляются транспортные средства учреждения ГУТО ЦСО № 2.

8.5. **Работодатель** бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профкома.

8.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профкома или иной, указанный профкомом текущий счет, членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза, в размере 1% от их заработной платы. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (пункт 3 статья 28 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.7. Для осуществления уставной деятельности профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профком информацию о производственной и финансово-экономической деятельности учреждения.

8.8. Работодатель учитывает мнение профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.9. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.10. Работодатель обязуется знакомить профком с результатами исследований и экспертиз условий и организации труда работников, организуемых по линии Работодателя.

8.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля соблюдения законодательства о труде, правил по охране труда, выполнения коллективного договора, соглашений, жилищно-бытового обслуживания работников члены профкома, других профсоюзных органов в учреждении, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в учреждении;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

8.12. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, затрагивающих вопросы социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение пяти рабочих дней рассматривать по существу предложения профкома и давать, по их поводу мотивированные ответы.

8.13. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в управленческих совещаниях.

Представители профкома в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации учреждения, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.14. Через стенную печать, имеющуюся в учреждении, профком вправе информировать работников о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.15. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования профкомом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

8.16. Не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации за дополнительную трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск в количестве трех дней, либо 10% от должностного оклада.

8.17. Члены профсоюзных органов, представители профкома в комиссиях учреждения освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.18. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов,

исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8.19. Профком обязуется разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

8.20. Профком несет ответственность за выполнение коллективного договора и контролирует его выполнение только в отношении членов Профсоюза.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в трехдневный срок с момента его подписания.

9.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. Комиссия отчитывается перед общим собранием 1 раз в год (6 мес.).

9.3. Профком, заключивший коллективный договор, для контроля его выполнения:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- трех месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

9.8. Стороны участвуют в решении вопросов обязательного пенсионного страхования и добровольного пенсионного обеспечения застрахованных лиц в соответствии с Федеральными Законами от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

Работодатель:

- осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривает возможность по введению в организациях системы негосударственного пенсионного обеспечения работников;
- принимает меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием на магнитных носителях;

- обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;

- представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень работников с ненормированным рабочим временем с указанием продолжительности предоставляемых им дополнительных отпусков.
3. Положение об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области.
4. Положение о премировании работников государственного учреждения Тульской области ГУТО ЦСО № 2.