

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной
организации государственного учреждения
Тульской области "Центр социального
населения № 2"

_____ Уляченко О.А.

« ____ » _____ 2019г.

Представитель работодателя

Директор государственного учреждения
Тульской области "Центр социального
обслуживания населения № 2"

_____ О.В. Загвозкина

« ____ » _____ 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения Тульской области
«Центр социального обслуживания населения № 2»
2019-2021 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 Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», на основе законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации и Тульской области, на основе взаимно согласованных интересов Сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель ГУ ТО «Центр социального обслуживания населения № 2», в лице директора Загвозкиной Оксаны Викторовны, 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 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.

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 присущими 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. Содержание коллективного договора разработано на основе Областного отраслевого соглашения по регулированию социально - трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области, на 2019- 2021 годы (далее Областное отраслевое соглашение).

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 2019-2021 г. вступает в силу с момента подписания его сторонами, т.е. с 25 марта 2019 года и действует в течение 3-х лет.

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) 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. При изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также при введении, замене и пересмотре норм труда работодателя руководствуются статьями 72, 74, 160, 162 Трудового кодекса Российской Федерации.

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. 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.

2.7. 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.

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 зарплаты 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.1.1.5 Областного трехстороннего соглашения.

3.6. Работодатели при сокращении численности или штата работников пользуются следующим дополнением к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждениях, подведомственных Министерству, свыше 10 лет;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 –летнего возраста.

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 о сокращении численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время продолжительностью 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

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

3.15. Нормативные правовые акты Правительства Тульской области, Министерства, затрагивающие социально трудовые интересы работников, в течение 3-х дней со дня их официального поступления для исполнения в учреждения доводятся работодателем до сведения Профкома.

Локальные нормативные акты, затрагивающие социально - трудовые отношения, принимаются работодателем с учетом мнения Профкома.

3.16. Не допускается установление в трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

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).

4.2. В соответствии со статьей 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (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, в соответствии со статьями 92.94.96 ТК РФ и другими нормами трудового законодательства устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики):

- для медицинских работников 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. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего времени сокращается:

- на один час – для всех работников;

- на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей – инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц работающих в режиме сокращенного рабочего времени.

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

4.5. При составлении графиков отпусков на очередной календарный год работодатель с учетом мнения Профкома учитывает:

- право работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 12 лет, на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное время (статья 262.2 Трудового кодекса РФ);

- пожелания женщин-работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста, на использование отпуска в летнее или другое удобное для них время;

- пожелания супругов, родителей и детей, работающих в одном учреждении, на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней (статья 119 Трудового кодекса РФ) в соответствии с 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».

В соответствии с п. 4.7 Областного отраслевого соглашения должности работников указанные в **Приложении № 2** к коллективному договору признаются с ненормированным рабочим днем и по ним устанавливается конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4.7. 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, являющимся донорами крови и ее компонентов, предоставляются следующие гарантии:

- освобождение от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования;

- предоставление другого дня отдыха в случае, если Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу;

- предоставление другого дня отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день;

- предоставление дополнительного дня отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, или присоединение этих дней в ежегодному оплачиваемому отпуску, или использование их в другое время.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ).

4.8. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), если условия работы допускают такую возможность.

4.9. Руководствуясь пунктом 4.9. Областного отраслевого соглашения на 2019-2021 годы работникам по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам предоставляются дополнительные отпуска или дни без сохранения заработной платы.

По письменному заявлению работника с указанием уважительной причины, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.10. 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. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Центр социального обслуживания населения №2», разработанным работодателем на основе постановления администрации Тульской области от 30.09.2008 № 602 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области» (**Приложение № 3**).

Минимальный размер оплаты труда работников в учреждении не может быть ниже размера, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

5.2. Работодатель обеспечивает оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы периода простоя работников по причине закрытия государственного учреждения из-за аварий на объектах жизнеобеспечения, по предписаниям органов надзора и контроля, на время проведения

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. Работодатель в соответствии с Областным трехсторонним соглашением обеспечивает:

- оплату труда работникам за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 1 января следующего года;

- выплату денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно;

- оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы периода приостановки работником работы по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, как простой по вине работодателя.

5.4. Работодатель обеспечивает повышение заработной платы работникам в размере и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Тульской области.

5.5. 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).

5.6. В соответствии с п.5.5 Областного отраслевого соглашения сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. На основании п. 5.6 Областного отраслевого соглашения работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата не менее чем в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в не менее чем в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

5.8. В соответствии с п.5.7 Областного отраслевого соглашения работникам за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в размере 50 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.9. Стороны договорились, что решение об установлении работнику персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается комиссией по оплате труда.

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

5.11. 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 неполный рабочий день.

5.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 4 и 19 числа каждого месяца 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).

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

5.13. 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.

5.14. 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).

5.15. Премирование работников по итогам работы осуществляется на основании Положения о выплатах стимулирующего характера.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Представители сторон рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

6.2. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными, областными и отраслевыми целевыми и другими программами, Соглашением.

6.3. Работодатель обеспечивает:

- разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда, санитарно – оздоровительных мероприятий с учетом мнения Профкома;

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

- проведение инструктажа в соответствии с постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2013 года № 1/29, стажировки на рабочем месте, а также беспрепятственный допуск для проведения общественного контроля по охране труда;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302 н;

- не реже одного раза в пять лет проведение специальной оценки труда с последующей разработкой мер по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями санитарных норм и правил по охране труда с участием Профкома;

- включение в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей первичной профсоюзной организации;

- заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством, и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

- сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине;

- условия для осуществления контроля соблюдения на рабочих местах требований норм и правил по охране труда уполномоченными лицами профкома первичных профсоюзных организации, а также членами комиссии по охране труда, организуют обучение членов комиссий;

- рассмотрение и принятие мер по предложениям Профкома, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

6.4. 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 лиц, ответственных за их проведение. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.5. Работодатель обеспечивает своевременную и бесплатную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В случае если для отдельных категорий работников нормативно – правовыми актами Тульской области не установлены перечень, нормы выдачи и сроки службы специальной одежды, специальной обуви и инвентаря, работодатель руководствуется типовыми нормами индивидуальной защиты, установленным на федеральном уровне (приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н).

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

6.6. 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 увольнение (пункт 6.5 Областного отраслевого соглашения). Работодатель обеспечивает обучение безопасным методам, приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, стажировки на рабочем месте, а также проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2013 года № 1/29 (пункт 6.6 Областного отраслевого соглашения).

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве пяти человек.

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

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

Постановления Профкома по вопросам охраны труда обязательны к исполнению Работодателем.

6.11. Работодатель обеспечивает предоставление работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день, один раз в три года – всем работникам;
- два рабочих дня – один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам – получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет (ст.185.1 Трудового кодекса РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с 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.

Работодатель обеспечивает:

- обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 № 326-ФЗ;

- постоянный контроль предоставления работникам в полном объеме льгот и компенсаций, установленных Законом Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с последующими изменениями и дополнениями).

7.2. Женщинам, имеющим детей – школьников в возрасте до 12 лет, а также отцам, воспитывающим в одиночку детей указанного возраста, предоставляется оплачиваемый выходной день 1 сентября. Родителям выпускников 9 и 11 классов предоставляются 2 выходных дня на 1 сентября и последний звонок.

7.3. Ввести дополнительные социальные (оплачиваемые) отпуска, реализуемые через коллективные договоры, за счет экономии фонда оплаты труда, хозяйственно – коммерческой и другой деятельности:

- 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 (60- женщины, 65 – мужчины).

Работник должен письменное заявление с указанием причины и на сколько календарных дней он просит отпуск.

7.4. Работодатель обеспечивает выплату работникам единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в порядке, установленном постановлениями правительства Тульской области от 3 марта 2016 года № 92.

7.5. В случае установления факта нанесения работнику материального ущерба при выполнении им своих должностных обязанностей руководством Министерства или работодателем может быть оказана помощь в полном или частичном возмещении нанесенного ущерба.

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.

7.7. Принять к сведению, что ЦК Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общероссийского обслуживания Российской Федерации за счет средств профсоюзного бюджета 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.

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

7.9. Работодатель обеспечивает бесплатный проезд на общественном транспорте (кроме такси) работников при исполнении ими служебных обязанностей в соответствии с Законом Тульской области от 27.10.2014 года № 2206-ЗТО « О дополнительных гарантиях и мерах социальной поддержки работников учреждений Тульской области, осуществляющих функции в сфере социальной защиты населения и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Тульской области».

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Областным трехсторонним соглашением на 2018 - 2020 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.

8.3. В соответствии с п.8.2, 8.3 Областного отраслевого Соглашения Работодатель:

- содействует обеспечению прав первичной профсоюзной организации в учреждении;

- производит безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов на основании личного письменного заявления члена Профсоюза;

- не препятствует представителям вышестоящих профсоюзных органов посещать учреждение, в котором работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза;

- предоставляет бесплатно профкому помещение для проведения собраний и средства связи для осуществления деятельности;

- освобождает от работы членов выборной организации для выполнения общественных обязанностей, прохождения краткосрочной учебы с сохранением заработной платы.

Во исполнение пункта 8.8 Областного отраслевого соглашения работодатель предоставляет профкому право безвозмездного использования оргтехники, компьютерного оборудования, интернета, электронной почты.

По заявке Профкома, поданной не менее чем за 5 дней, ему предоставляются транспортные средства учреждения ГУТО ЦСО № 2.

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

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

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

8.7. 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.

8.8. 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.

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

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

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

8.12. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзных организаций или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. Комиссия отчитывается перед общим собранием 1 раз в год.

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

9.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

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

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности предоставляемых им дополнительных отпусков.
3. Положение об условиях оплаты труда работников ГУТО ЦСО № 2.

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем и
продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
за работу с ненормированным рабочим днем.**

- директор - 12 календарных дней;
- главный бухгалтер -7 календарных дней;
- зам. главного бухгалтера - 6 календарных дней;
- ведущий бухгалтер - 5 календарных дней;
- бухгалтер 1 категории- 5 календарных дней;
- водитель автомобиля - 5 календарных дней;
- заведующий хозяйством - 4 календарных дня;
- заместитель руководителя учреждения - 7 календарных дней;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - 3 календарных дня;
- руководитель структурного подразделения учреждения - 6 календарных дней;
- слесарь - сантехник - 3 календарных дня;
- слесарь - электрик по ремонту электрооборудования - 3 календарных дня;
- специалист 1 категории по кадрам - 6 календарных дней;
- экономист - 5 календарных дней;
- главный специалист - 5 календарных дней;
- специалист по социальной работе - 4 календарных дня;
- специалист по охране труда – 5 календарных дней.