

Представитель от работников:

Представитель от работодателя:

Председатель профкома
ГАУСО «РЦ «Проталинка»
протокол от _____ № _____

И.Н. Коннова
« 01 » 08 2020г.

Директор ГАУСО «РЦ «Проталинка»

Л.В. Паина
« 01 » 08 2020 г.



Министерство социального развития
Оренбургской области

В.В. Торукало
« 01 » 08 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения
социального обслуживания Оренбургской области
«Реабилитационный центр «Проталинка»
на 2020 – 2023 годы

г. Оренбург

Содержание

| № п/п | Наименование разделов | Стр. |
|----------|---|------|
| 1. | Общие положения | 3 |
| 2. | Трудовой договор. Обеспечение занятости. Обучение. Условия высвобождения работников. | 4 |
| 3. | Рабочее время и время отдыха | 6 |
| 4. | Отпуска | 7 |
| 5. | Оплата и нормирование труда | 9 |
| 6. | Охрана и безопасность труда | 10 |
| 7. | Социальные льготы, гарантии и компенсации | 14 |
| 8. | Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций | 14 |
| 9. | Обязательства первичной профсоюзной организации | 16 |
| 10. | Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон | 16 |
| 11. | Заключительные положения | 17 |

1. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора на 2020-2023 годы являются: Работодатель - государственное автономное учреждение социального обслуживания Оренбургской области «Реабилитационный центр «Проталинка» (ГАУСО «РЦ «Проталинка»), в лице директора Паиной Людмилы Васильевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и Работники учреждения, в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета Конновой Ирины Николаевны, с другой стороны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками в лице их представителей.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения о взаимных обязательствах сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа Работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном действующим законодательством РФ.

1.6. При смене собственника Учреждения, действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период любая из сторон вправе направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

1.7. В случае реорганизации учреждения во всех ее формах (кроме реорганизации в форме преобразования) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 01.08.2020 г.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Обучение. Условия высвобождения работников.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться дополнительные условия:

- об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается в случаях, предусмотренных ст. 70 Трудового Кодекса РФ.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными федеральными законами.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника, в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в этом же учреждении на срок до одного года, с оплатой труда не ниже среднего заработка по прежней работе. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Работодатель ежегодно рассчитывает количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов (квота 2%), исходя из среднесписочной численности работников на начало года, и поддерживает эту численность в течение календарного года. Принимает меры по соблюдению квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве.

2.6. Условия трудового договора, должностной инструкции могут быть изменены, только по соглашению сторон трудового договора.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора, должностной инструкции заключаются в письменной форме.

2.7. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работодателем и Работником.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и представляет гарантии, установленные законодательством.

Работник, после прохождения профессиональной подготовки, переподготовки или курсов повышения квалификации, за счет средств Работодателя, обязан отработать не менее 5 лет. В случае увольнения Работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или 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 в соответствии со ст.219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель имеет право в целях улучшения качества и эффективности работы, для оценки деловых и личностных качеств Работников, провести в установленном порядке аттестацию на соответствие занимаемой должности.

2.8. Трудовой договор прекращается по основаниям, установленным трудовым законодательством.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.9. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.10. В случае невозможности сохранения рабочих мест первоочередному увольнению при сокращении численности или штата подлежат: сезонные и временные Работники, совместители, работники, не имеющие соответствующего образования по занимаемой должности, работники, достигшие пенсионного возраста, работники, имеющие стаж работы в организации до 3-х лет, работники, не проявившие деловые качества по результатам проведенной аттестации.

2.11. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при увольнении по сокращению штата (численности).

2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 14-летнего возраста.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

3.2. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с нормальной продолжительностью рабочего времени – 40 часов, для медицинских работников (врачи, средний медицинский персонал) – не более 39 часов в неделю.

3.3. В структурных подразделениях, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учёт рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности. Учетный период составляет месяц (для сторожей - 1 год).

3.4. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

3.5. Работникам при рабочей неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику конкретные рабочие и выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком работы, с которым работник знакомится не менее чем за месяц до введения его в действие.

Перечень должностей работников, работающих по графику сменности:

- воспитатель;
- помощник воспитателя;
- сторож.

3.6. Работникам при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым, по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.7. Для Работников, работающих по совместительству продолжительность рабочего времени не должна превышать четырех часов в день.

3.8. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 06 часов) сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.9. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия Работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или её структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожара, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.10. Запрещается привлечение к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

3.11. Время предоставления перерыва для приема пищи и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.12. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4. Отпуска

4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным руководителем Учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и может корректироваться по производственной необходимости.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней, за исключением работников, которым предоставляется основной оплачиваемый отпуск большей продолжительностью. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 30 календарных дней, в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.4. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.5. Работникам Учреждения, привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени установлены дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

- директор Учреждения – 14 календарных дней;
- главный бухгалтер – 4 календарных дня;
- заместитель директора – 3 календарных дня.

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника, может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.8. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного Работодателя.

4.10. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Оплата труда работников регулируется трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников ГАУСО «РЦ Проталинка», Положением о стимулировании труда работников ГАУСО «РЦ Проталинка» и иными нормативными правовыми актами, содержащим нормы трудового права.

5.2. Фонд оплаты труда работников ГАУСО «РЦ Проталинка» (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат) формируется исходя из объемов средств, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты

труда. Индексация заработной платы проводится в порядке, установленном Правительством Оренбургской области.

5.4. Заработная плата выплачивается путем перечисления на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, не реже чем каждые полмесяца за фактически отработанное время: за первую половину месяца 15 числа текущего месяца, окончательный расчет в последний день текущего месяца 30 (31) числа, в феврале 28 (29) числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.5. Под нормами труда понимаются нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, которые устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных или иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

6. Охрана и безопасность труда.

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ обязуется обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда, применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

условия и охрану труда женщин в соответствии с действующим законодательством РФ;

условия труда молодежи в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.3. Работники в области охраны труда обязуются:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.4. Профсоюзная организация обязуется:

осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей;

принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в учреждении;

контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда;

оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;

участвовать в проведении специальной оценки условий труда;

выносить на рассмотрение работодателя предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

6.5. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда может создаваться комиссия по охране труда, в которую входят представители Работодателя и работников. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились о том, что Работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в размере, установленном законодательством в целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования.

7.2. Работодатель обязуется выдавать своевременно и бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями на основании ст. 221 Трудового кодекса, приказа Министерства здравоохранения России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении правил

обеспечения работников специальной, одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.», приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н.

7.3. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для прохождения работниками медицинского осмотра, согласно утвержденного графика. При заключении трудового договора, все лица вступающие в трудовые отношения подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру. Ежегодно все работники учреждения подлежат периодическому медицинскому осмотру за счет работодателя.

7.4. По соглашению сторон, работники Учреждения при заболевании, не связанным с временной утратой трудоспособности, проходят курс лечения в физиотерапевтических кабинетах Учреждения с использованием всех физиотерапевтических процедур, без ущерба для основной деятельности.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций

8.1. Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируются статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Работодатель:

1) не препятствует вступлению работников в первичную профсоюзную организацию, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации;

2) предоставляют первичной профсоюзной организации информацию о социально – экономическом развитии учреждения;

3) на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производят безналичное удержание и бесплатное

перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

4) на основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производят бесплатное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета первичной профсоюзной организации денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов;

5) предоставляют бесплатно первичной профсоюзной организации (для обеспечения их деятельности в интересах Работников) оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства;

6) могут поощрять морально и материально руководителей первичной профсоюзной организации и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально – экономических и производственных задач;

7) освобождают от основной работы членов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от нее, с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций первичной профсоюзной организации, его выборных органов и проводимых ими мероприятий.

8.3. Увольнение по инициативе Работодателя руководителей (их заместителей) первичной профсоюзной организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

8.4. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, регламентируются статьями 374, 376 ТК РФ и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

8.5. Должностные лица, виновные в нарушении прав первичной профсоюзной организации или препятствующие ее законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в организациях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и производительной дисциплины, присущими первичной профсоюзной организации методами.

9.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов первичной профсоюзной организации, а также работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, но уплачивающих ей денежные средства в размере, и на условиях установленных первичной профсоюзной организацией, перед работодателями, в органах

законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

9.3. Руководствуясь Законом о профессиональных союзах через инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением членам первичной профсоюзной организации социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективными договорами, а также принимать меры по устранению выявленных недостатков.

9.4. Проводить разъяснительную работу среди Работников о правах и роли первичной профсоюзной организации в защите их трудовых, социально – экономических и профессиональных интересов.

9.5. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

9.6. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов первичной профсоюзной организации.

10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

10.1. Контроль соблюдения коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями.

10.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

10.3. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

11. Заключительные положения

11.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 – х дней после его подписания.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.2. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

11.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушения его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.4. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

