

Председатель профсоюзного комитета ГУ СО
«Черновский комплексный центр
социального обслуживания населения
«Берегиня» Забайкальского края

О.А. Керимова

« 26 » февраля 2018г.



Директор ГУ СО «Черновский комплексный центр социального обслуживания населения «Берегиня» Забайкальского края

Т.И. Кузьмина

« 26 » февраля 2018г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного учреждения социального обслуживания «Черновский комплексный центр социального обслуживания населения «Берегиня» Забайкальского края на 2018-2020 годы

Принят на собрании трудового коллектива
«21» февраля 2018 г.
протокол № 1

Зарегистрирован:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
НАСЕЛЕНИЯ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

« 28 » марта 20 18 г.
Регистрационный № 50
Подпись: *Андрей*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном учреждении социального обслуживания «Черновский комплексный центр социального обслуживания населения «Берегиня» Забайкальского края.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), отраслевым соглашением Министерства труда и социальной защиты Забайкальского края, Забайкальской краевой организацией профсоюзов, территориальной профсоюзной организацией работников сферы социальной защиты населения Забайкальского края и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Государственного учреждения социального обслуживания «Черновский комплексный центр социального обслуживания населения «Берегиня» Забайкальского края (далее ГУ СО ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края) и установлению дополнительных по сравнению с законодательством социально-трудовых и профессиональных прав, гарантий и льгот, предоставляемых работникам работодателем.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель: ГУ СО ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края в лице его представителя – Директора, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и
- работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией ГУ СО ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края, в лице профсоюзного комитета (далее - профком), с другой стороны.

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

Профсоюзная организация представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, - интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Положение об охране труда;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 6) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами;
- 7) Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём;
- 8) Другие локальные нормативные акты.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (согласование) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.14. Стороны договорились проводить политику, направленную на создание системы социально – трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, повышению уровня жизни работников.

В этих целях:

1.14.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить выполнение задач, возложенных на администрацию ГУ СО ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края,
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты о труде, локальные нормативные акты,
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения или по согласованию с профкомом,
- создать Комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателей в соответствии со ст. 384 Трудового кодекса РФ,
- не реже двух раз в год отчитываться перед работниками, профкомом о результатах финансово-экономической деятельности учреждения,
- сотрудничать с профсоюзным комитетом, рассматривать конструктивные предложения профкома по вопросам социальной политики организации.

1.14.2. Профком обязуется:

- способствовать успешной деятельности ГУ СО ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края по выполнению возлагаемых на него задач, соблюдению работниками трудовой дисциплины, качественному выполнению трудовых обязанностей,
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых и связанных с трудом отношений,
- оказывать бесплатную юридическую помощь, в т.ч. через правовую службу Забайкальской краевой организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания,

- регулярно осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и соблюдением законодательства о труде и об охране труда,
- участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов с целью защиты социально-трудовых прав работников,
- принимать меры по предупреждению трудовых споров и их урегулированию, способствовать созданию в коллективе благоприятного микроклимата.

1.14.3. Работники обязуются:

- добросовестно и качественно выполнять свои должностные и функциональные обязанности, своевременно выполнять приказы и распоряжения руководителей,
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы, правила и инструкции по охране труда,
- содержать свое рабочее место, оборудование, технику в чистоте и исправном состоянии, бережно относиться к имуществу учреждения,
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.17. Коллективный договор заключен на 2018-2020 годы, вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, Краевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на

неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре указываются сведения, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсация и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменном виде.

2.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (например, изменение числа обслуживаемых), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

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 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на

работу работника (до подписания трудового договора) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.3. В случаях направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим

работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о прохождении аттестации работников ГУ СО ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края, находящихся на бюджетном финансировании и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным требованиям профессионально квалификационную группу со дня решения аттестационной комиссией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. Возмещать затраты, связанные с обучением, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств работодателя в соответствии со ст. 249 ТК РФ.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Критерии массового высвобождения определяются отраслевым соглашением.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81

ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы за счет средств бюджета РФ.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют лица указанные в ст. 179 ТК РФ;

4.2.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора.

5.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых законодательством и коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;
- для педагогических работников не более 36 часов в неделю.

5.4. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда».

В соответствии с Постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час с сохранением заработной платы как при полной рабочей неделе.

5.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.6. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

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

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

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Устанавливать доплаты работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (после проведения специальной оценки условий труда);

5.8.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях (за счёт средств бюджета РФ):

- при рождении ребёнка в семье 1 календарный день;
- при поступлении детей младшего школьного возраста в общеобразовательное учреждение 1 класс - 1 календарный день (1 сентября);
- на выпускной день ребенка из детского дошкольного образовательного учреждения, из начальной школы и средней школы – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию до 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников до 3 календарных дней;
- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства в возрасте до 18 лет – 4 календарных дня.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения средней заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении им обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 дней.

5.9. Выходными днями для всех работников, кроме педагогических и сторожей/вахтеров, считать субботу и воскресенье.

Для педагогических работников устанавливается скользящий график работы с двумя выходными днями, один из которых – воскресенье.

Для сторожей/вахтеров устанавливается сменный режим работы.

5.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников ГУ СО ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного учреждения социального обслуживания «Черновский комплексный центр социального обслуживания населения «Берегиня» Забайкальского края.

6.2. Директор учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает положение об оплате труда и о материальном стимулировании труда работников, изменения в положение об оплате труда вносятся внутренними локальными актами.

6.3. Выплаты заработной платы работникам учреждения производятся в денежной форме в валюте Российской Федерации (рубли) через кассу учреждения или перечислением на лицевые счета работников, открытые в кредитной организации, два раза в месяц: до 24 числа расчетного месяца – выплата заработной платы за первую половину месяца, до 9 числа месяца, следующего за расчетным месяцем – окончательный расчет за месяц.

6.3.1. Каждому работнику при начислении и выплате заработной платы выдается расчетный листок, содержащий сведения о размере и составных частях заработной платы, а также о произведенных удержаниях. Расчетный листок выдается не реже чем раз в месяц, при производстве окончательного

расчёта по итогам работы за месяц.

6.3.2. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.4. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству несет директор ГУ СО ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Гарантирует работникам учреждения условия труда, обеспечивающие исполнения ими должностных обязанностей.

7.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения представителя работников и извещает работника за две недели о времени начала отпуска.

7.3. Предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск:

- работнику учреждения 28 календарных дней;
- медицинским работникам, - 42 календарных дня;
- педагогическим работникам (инструктор по труду, методист, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, социальный педагог, воспитатель) - 56 календарных дня;
- работнику инвалиду 30 календарных дней.

7.4. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

7.4.1. Кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в северных районах России, устанавливается также в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня; *зарплата*
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

7.4.2. С ненормированным рабочим днем от 3-х календарных дней до 14-ти календарных дней (ст. 119 ТК РФ):

- директору учреждения - 14 календарных дней;
- заместителю директора - 12 календарных дней;
- работникам, состоящим в добровольной пожарной дружине – 3 календарных дня
- другим работникам в согласно ст. 119 ТК РФ, устанавливает директор учреждения.

Основание установления дополнительных дней к отпуску приказ Комитета социального обеспечения Читинской области № 126 от 11.05.2006 г.

7.5. При любом режиме работы средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляются за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска.

7.6. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, в соответствии со ст. 262 ТК РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка и порядке, установленном законодательством за счёт средств Фонда социального страхования РФ.

7.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков). Изменение сроков отпуска может изменяться только по согласованию с руководителем, имея на то обоснованные причины.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Знакомить работников ГУ СО ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края при приеме на работу с требованиями охраны труда.

8.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

- 8.1.3. Разрабатывать совместно с профкомом Положение по охране труда и технике безопасности, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда.
- 8.1.4. За счет средств учреждения обеспечивать приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезжиривающих средств.
- 8.1.5. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 8.1.6. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками и получателями социальных услуг.
- 8.1.7. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 8.1.8. Обеспечивать ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования.
- 8.1.9. Информировать работников под роспись об условиях и охране труда на их рабочих местах и полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 8.1.10. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда ГУ СО ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.
- 8.1.11. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 8.1.12. Обеспечивать в соответствии с законодательством бесплатное прохождение работниками периодических медицинских осмотров.
- 8.1.13. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.
- 8.1.14. Обеспечивать проведение (за счет средств Фонда социального страхования от несчастных случаев) специальной оценки условий труда.
- 8.1.15. Создать совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

8.1.16. Предоставлять уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка, проводить совместно с профсоюзным комитетом их обучение по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения.

8.1.17. Регулярно организовывать и проводить совместно с профкомом экологические субботники по уборке территории и служебных помещений.

8.1.18. Подготовить рабочие помещения к работе в зимних условиях.

8.1.19. Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

8.2. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

8.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда.

8.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.2.3. Избрать из состава трудового коллектива уполномоченных по охране труда.

8.2.4. Принимать участие в создании и работе совместной комиссии по охране труда.

8.2.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

8.2.6. Обращаться к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.2.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-

трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи и оргтехникой.

9.5 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников ГУ ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.6 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома ГУ СО ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профкому ГУ СО ЧКЦСОН «Берегиня»

Забайкальского края необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения (Конфиденциально).

9.9 Члены профкома ГУ ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации работников ГУ ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Направлять Учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию. Организовывать мероприятия по летнему оздоровлению детей работников ГУ СО ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному в территориальный орган Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского края.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссии ГУ ЧКЦСОН «Берегиня» Забайкальского края по аттестации социальных работников учреждения.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации социальных работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

10.14. Контролировать своевременность регистрации работников в системе персонифицированного учета и представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников, а также своевременное и в полном объеме перечисление работодателем отчислений в органы Пенсионного фонда России.

В этих целях профком создает комиссию по пенсионным вопросам.

10.16. Совместно с администрацией осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

11.1 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора, и его положений и отчитываются о результатах выполнения условий настоящего коллективного договора на общем собрании работников 2 раза в год.

11.3. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.