

СОГЛАСОВАНО

Представитель работодателя
Директор МБУ «Комплексный центр»
Увельского муниципального района
Н.В. Богданова
Н.В. Богданова

«31» 05 2023г.



СОГЛАСОВАНО

Представитель работников
Председатель Профсоюза

Е.А. Пряткина
Е.А. Пряткина

«31» 05 2023г.

**Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания»
Увельского муниципального района Челябинской области
на 2023 -2025 годы.**

Одобен на общем собрании трудового коллектива.
Протокол № 1 от 31.05.2023г.

Юридический адрес:
457000 Челябинская обл., п. Увельский, ул. Советская, д. 24
Телефон: 8 (351-66) 3-15-76

*Коллективный договор прошёл утвердительную
регистрацию в администрации Увельского муницип-
ального района*

Регистрационный № 10 от 31.05.2023г.

НАЧАЛЬНИК
Правового Управления
Н.Ю. ГОЛОВА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) на 2023-2025 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ «Комплексный центр» Увельского муниципального района (далее - учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей. Полномочными представителями Сторон настоящего договора являются:

Работодатель Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания» Увельского муниципального района Челябинской области, представленный в лице директора **Богдановой Натальи Викторовны**, действующего на основании Устава (далее Работодатель), и **Работники** учреждения (далее - Работники), представленные первичной профсоюзной организацией Челябинской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Предмет Договора.

Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, региональным отраслевым соглашением между Объединением профсоюзных организаций, Региональным объединением работодателей и органом исполнительной власти Челябинской области (далее Региональное соглашение), и иными правовыми актами, содержащими трудовое право.

В случае, если Стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения или будут заключены новые Отраслевое, Региональное или Территориальное соглашения, Работодатель и Профсоюзная организация обязуются в течение месяца провести коллективные переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений настоящего коллективного договора.

1.4. Предметом Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

В Коллективном договоре конкретизируются и могут быть расширены гарантии, предоставляемые Работником в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон № 10-ФЗ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения, принятых на условиях трудового договора, Работодателя.

В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, прекративших трудовые отношения с учреждением в связи с выходом на пенсию, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в учреждении.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально- трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально- экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре являются минимальными и обязательны для исполнения Сторонами.

1.9. В течение срока действия настоящего Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.11. Работодатель знакомит с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами учреждения всех Работников, в том числе при приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования учреждения;
- расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;
- изменения типа учреждения;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) учреждения (в течение всего срока реорганизации);
- смены формы собственности учреждения (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации учреждения (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем подписания дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Определенные в настоящем коллективном договоре условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на работу на определенный срок, не могут быть ухудшены по сравнению с аналогичными условиями, установленными для Работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.6. Стороны коллективного договора признают, что подготовка, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личного роста Работника.

Формы подготовки и дополнительного образования перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 196 ТК РФ).

2.7. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на другую должность с повышением заработной платы при наличии соответствующих вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания» Увельского муниципального района Челябинской области, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.2. Для Работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье. Для женщин, работающих в учреждении, устанавливается 36- часовая рабочая неделя

Продолжительность рабочего дня – с 8.00 до 17.00 (понедельник), с 8.00 до 16.00 (вторник-пятница).

Для мужчин, работающих в учреждении, устанавливается 40- часовая рабочая неделя

Продолжительность рабочего дня – с 8.00 до 17.00.

В течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания: с 12.00 до 13.00, который в рабочее время не включается.

3.3. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ)

3.4. Привлечение к сверхурочной работе- работе за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы) - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

3.5. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

3.6. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы учреждения может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих неотложных производственных вопросов.

Дежурство Работников компенсируется предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца либо присоединить к ежегодному отпуску.

3.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.8. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.9. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

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

3.12. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.13. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.14 Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками для прохождения медицинских осмотров.

3.15. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы

- донорам- один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

3.16. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за

работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1 В целях обеспечения поступательного развития учреждения Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества оказываемых государственных услуг.

Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- повышение производительности труда;
- освоение передового опыта, достижений науки и техники;
- внедрение новых технологий;
- повышение эффективности рабочих мест.

Работодатель, его представители содействуют работникам в повышении производительности труда, создают условия для её роста, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности учреждения.

4.2. Система оплаты труда Работников, включая размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются по категориям Работников в соответствии с разрабатываемым и утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома Положением об оплате труда работников МБУ «Комплексный центр» Увельского муниципального района (ст. 135 ТК РФ, ст. Закона № 10-ФЗ).

Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

4.3. Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих систему оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителей Профкома.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставлять Работнику дополнительное время отдыха;

4.4.2. При совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, увеличением объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.4.3. При неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

4.4.4. Оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя;

4.4.5. Осуществлять премирование Работников в соответствии с Положением о премировании работников МБУ «Комплексный центр» Увельского муниципального района, утвержденным с учетом мнения Профкома;

4.4.6. Премииальные выплаты работникам учреждения, принятым на работу по внутреннему совместительству производить по основному окладу.

4.4.7. Премияльные выплаты работникам учреждения, принятым на работу по внешнему совместительству производить по окладу на совместительство.

4.4.8 Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца – 15 числа;
- за вторую половину месяца – последнего числа месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.4.9. Зарплата за первую и вторую половину месяца, выплачивается за фактически отработанное время

4.4.10. Расчетные листки выдаются работникам не ранее 30 числа (31 числа) текущего месяца (в феврале 28 числа (29 числа в високосном году)). Расчетные листки выдаются ежемесячно при выплате заработной платы за вторую половину месяца. Расчетный листок в бумажном виде работник получает лично. При получении расчетного листка работник ставит подпись в Ведомости на получение расчетного листа.

4.4.11. Выплата заработной платы работнику производится посредством безналичного перевода на банковский лицевой счет работника.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Численность штата учреждения определять с действующими нормативами.

4.5.2. Возмещать Работникам, направленным в служебную командировку:

- расходы по проезду до места командировки и обратно;
- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные)

4.5.3. Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую половину месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В экстренных случаях безотлагательно производить следующие выплаты:

- командировочные расходы,
- заработная плата при увольнении.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

5.2. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в Центр занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников учреждения может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. При принятии решения о сокращении численности и штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ, Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов приказов о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случаях, если решение о сокращении численности или штата Работников учреждения может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.4. Увольнение Работников, являющихся членами Профкома, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится только с предварительного согласия Профкома.

5.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией или реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных Сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее, чем за два месяца.

5.6. Высвобожденным Работникам предоставляются гарантии и компенсации, согласно законодательству Российской Федерации.

Работодатель до истечения с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.7. При сокращении численности или штата Работников учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

6.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель:

6.1.1. обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечить Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном объеме причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контроля за его выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профком;
- осуществлять обязательное социальное страхование.

6.1.2. имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;
- поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения Правил внутреннего распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

6.1.3. обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации оборудования, применяемых инструментов и т.п.;

- применение прошедших обязательную сертификацию средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с установленными нормами и перечнем;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской 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 индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда;
- проведение оценки профессиональных рисков;
- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи;
- расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- беспрепятственный допуск представителей Профкома для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев в учреждении;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники:

6.2.1. обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приема выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, 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, произошедшем в учреждении;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

6.2.2. имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев в учреждении;
- получение достоверной информации от Работодателя по охране труда;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос проведения проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая.

6.3. Для организации совместных действий Работодателя, Профкома и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, по инициативе Работодателя или Профкома создается комиссия по охране труда.

В её состав на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование указанных проверок.

6.4. Руководитель учреждения, а также все работники обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, ответственное лицо по охране труда обязан проводить инструктаж по охране труда.

6.5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель функции специалиста по охране труда возлагает на заместителя директора учреждения.

6.6. Работодателем осуществляется финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Перечень ежегодно реализуемых мероприятий по охране труда устанавливается Работодателем, по согласованию с Профкомом, в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2011 г. № 238-ФЗ.

Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1 Работодатель обеспечивает гарантийные выплаты по всем видам пособий по больничным листам:

- временной нетрудоспособности
- по беременности и родам
- по уходу за больными

Первые три дня пособия по временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств Работодателя; остальные дни оплачиваются за счет средств государственного социального страхования.

7.2. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является трудовая книжка.

7.3. В размере 100 процентов заработка, но не более максимального размера пособия, установленного действующим законодательством работникам, имеющим трудовой стаж 8 и более лет. В размере 80 процентов заработка - работникам, имеющим трудовой стаж от 5 до 8 лет. В размере 60 процентов заработка - работникам, имеющим трудовой стаж до 5 лет.

8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

8.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно – договорного регулирования социально – трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательств и договоренностей.

8.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплата и нормирование труда;
- обеспечение занятости;
- улучшение условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

8.3.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

8.3.2. Приостановка по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

8.3.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе учреждения, реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения численности и штата Работников (ст. 53 ТК РФ).

8.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально – трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10 – ФЗ и обязуется всемерно содействовать её деятельности.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

9. Профком обязуется:

9.1. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников являющихся членами Профсоюза в

соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом.

9.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систему оплаты труда;

9.4. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

9.5. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

9.6. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников учреждения;

9.7. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах;

9.8. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в учреждении.

9.9. Обеспечивать контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;

9.10. Поощрять членов профсоюзной организации за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 5 лет в связи с юбилейными датами 55 лет и 60 лет.

9.11. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

10.1. Работодатель, должностные лица учреждения оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации Работодатель обязуется:

10.2.1. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведению итогов его выполнения;

10.2.2. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников- членов Профсоюза.

10.2.3. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.

10.2.4. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в учреждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

10.2.5. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждении.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

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

11.3. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешение возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

11.4. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение на себя обязательств.

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора.

11.6. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

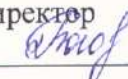
11.7. Подписанный Сторонами настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию..

11.8. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

11.9. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников в период действия настоящего коллективного договора, Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

11.10. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.


11.11. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Представитель Работодателя,
Директор
 Н.В.Богданова

« 31 » 05 2023 г.

М.П.



Представитель Работников,
Председатель Профкома
 Е. А. Пряткина

« 31 » 05 2023 г.

М.П.