

Автономное учреждение социального обслуживания
населения Тюменской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Согласие»
города Ишима»
(АУСОН ТО «СРЦН «Согласие» г. Ишима»)

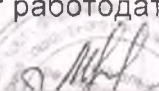
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками АУСОН ТО «СРЦН «Согласие» г. Ишима»
на 2017-2020 годы

Принято
ГАУ ТО «МФЦ»
ИШИМСКИЙ ФИЛИАЛ
г. ИШИМ УЛ. КАРЛА МАРКСА. Д. 57/1
03 АПР 2017

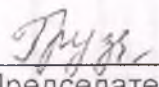

ОПЕРАТОР СМИРНОВА Д.С.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников 27 марта 2017 года (протокол № 2).
Коллективный договор вступает в силу с 01 апреля 2017 года

От работодателя:


И.А. Макарова
Директор автономного учреждения
социального обслуживания населения
Тюменской области «Социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Согласие»
города Ишима»

От работников:


Е.Е. Груздкова
Председатель профсоюзной
организации автономного
учреждения социального
обслуживания населения
Тюменской области
«Социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних
«Согласие» города Ишима»

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель, Автономное учреждение социального обслуживания населения Тюменской области "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних "Согласие" города Ишима", в лице директора Макаровой Ирины Алексеевны, именуемое в дальнейшем Работодатель и работники, представленные первичной профсоюзной организацией Автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних "Согласие" города Ишима", в лице председателя Груздковой Елены Евгеньевны, именуемый в дальнейшем Профсоюзный комитет.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, индивидуального предпринимателя.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.4.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем работникам.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с 01 апреля 2017 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения,

выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников.

1.10. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с соглашениями и нормами действующего законодательства

1.11. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

2.4. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

2.5. При заключении трудового договора с целью проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться испытательный срок: для заместителей директора, главного бухгалтера – до 6 месяцев, для специалистов – до 3 месяцев, для медицинского и обслуживающего персонала – 1 месяц.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, оговоренных ст. 70 Трудового Кодекса Российской Федерации

2.6. В соответствии с Положением об организации наставничества для повышения профессионального мастерства и адаптации новых сотрудников в АУСОН ТО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Согласие» города Ишима», устанавливается наставничество в отношении следующих категорий сотрудников:

- впервые принятых на работу в Учреждение.
- переведенных на вышестоящую должность, либо на равнозначную должность в другое структурное подразделение Учреждения, если исполнение новых должностных обязанностей требует дополнительных знаний и практических навыков.

Наставничество устанавливается на период испытательного срока.

2.7. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72 ТК РФ.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.12. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ). Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

2.13. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих

мест Работодатель обязуется:

- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.14. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.15. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.16. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ)
- сохранять очередность на жилье на период трудоустройства;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.17. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представлять в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечить защиту и представительство работников - членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. Переобучение, повышение квалификации работников

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

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 предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации (приложение № 7)
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется способствовать повышению квалификации работников.

3.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ) и являются приложением №2 к настоящему коллективному договору, и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.2. Для лиц, моложе 18 лет, 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, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени, является приложением № 3 к коллективному договору.

4.3. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

4.4. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом Профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

4.5. По инициативе Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и является приложением № 4 к коллективному договору. Условие о ненормированном рабочем дне включается в трудовой договор.

4.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст.ст. 97-99 ТК РФ.

4.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с Профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

4.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. Выходные дни в организации устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

4.10. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

4.11. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.12. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 г.).

4.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123

ТК РФ).

4.15. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (приложения № 8, №4):

- за работу с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ);

- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

4.17. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

5. Оплата труда

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. В организации устанавливается повременная система оплаты труда, которая определяется в Положении о системе оплаты и стимулирования труда согласно приложению №1 к настоящему коллективному договору.

5.3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

5.4. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области.

5.5. Система премирования устанавливается в Положении об оплате и стимулировании труда, которое является приложением №1 к настоящему коллективному договору.

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (приложение № 11).

5.7. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст.ст. 152, 153, 157 ТК РФ.

5.8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 20% от часовой ставки, рассчитанной от должностного оклада работника согласно Постановлению Правительства РФ от

22.07.2008 № 554).

5.9. Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. О введении новых норм труда Работодатель извещает работников не позднее чем за два месяца.

5.10. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, Положением об оплате труда, премировании и материальном стимулировании.

5.11. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 03 - го и 18-го числа каждого месяца в кассе организации или перечислением на указанный работником счет (ст. 136 ТК РФ).

02 - го и 17-го числа каждого месяца каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 136 ТК РФ).

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

5.13. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

5.14. Работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с ст.ст. 173, 174 Трудового Кодекса РФ.

5.15. Работодатель выплачивает работнику выходное пособие в порядке и размерах, установленных ст. 178 Трудового Кодекса РФ в случаях расторжения трудового договора.

5.16. Работнику, работающему по совместительству, и совмещающему работу с обучением, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 Трудового Кодекса РФ, предоставляются только по основному месту работы

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Решать вопросы об организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.

6.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

6.2.1. Единовременная выплата в связи с юбилеем по случаю 50, 55, 60, 65-летия со дня рождения при наличии стажа работы безупречной и эффективной работы в отрасли «Социальная политика» не менее 5 лет в случае отсутствия действующего дисциплинарного взыскания в размере 5000 рублей.

6.2.2. Единовременная выплата за счет средств от приносящей доход деятельности в связи с увольнением по выходу на пенсию при наличии стажа работы безупречной и эффективной работы в отрасли «Социальная политика» не менее 5 лет в размере 10000 рублей.

6.2.3. Единовременная выплата за счет средств от приносящей доход деятельности в связи с юбилейными датами учреждения по случаю 20, 30, 40, 50-летия со дня образования учреждения выплачиваются работникам при наличии стажа безупречной и эффективной работы в отрасли «Социальная политика» не менее 5 лет и отсутствии действующего дисциплинарного взыскания в размере 1000 рублей.

6.2.4. Единовременная выплата за счет средств от приносящей доход деятельности, выплачивается при наличии денежных средств, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере не более должностного оклада на основании заявления работника.

6.2.5. Материальная помощь за счет средств от приносящей доход деятельности в связи с регистрацией брака (в первый раз) в размере 5000 рублей.

6.2.6. Материальная помощь за счет средств от приносящей доход деятельности, в связи с трудной жизненной ситуацией работника (длительная болезнь, несчастный случай и др.) по ходатайству профсоюзной организации в размере не менее 1000 рублей.

6.2.7. Материальная помощь в пределах фонда оплаты труда на оплату расходов, связанных с возникновением непредвиденной трудной жизненной ситуации, в части расходов на погребение близких родственников (супруг, дети, родители) в размере 5000 рублей.

6.3 Работодатель осуществляет следующие меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из учреждения:

6.3.1. Оказание материальной помощи на День социального работника, День пожилого человека в размере от **100 до 500** рублей.

6.3.2. В случае смерти неработающих пенсионеров по старости, и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из учреждения, а также работников учреждения, работодатель оказывает содействие родственникам в организации ритуальных услуг.

6.4. Работодатель предоставляет возможность работникам получать горячее питание в столовой учреждения (по заявлению работника) на условиях полной оплаты.

6.5. Работодатель выделяет транспортные средства работникам учреждения для их хозяйственно-бытовых нужд бесплатно один раз в год (в пределах района и города), в остальных случаях на условиях полной оплаты.

6.6. Продолжительность рабочего дня в пятницу сокращается на 1 час.

6.7. Профсоюзный комитет обязуется:

6.7.1. Обеспечивает детей работников, являющихся членами профсоюзной организации, в возрасте от рождения до 14 лет включительно новогодними подарками бесплатно.

6.7.2. Обеспечивать проведение бесплатного новогоднего утренника для детей работников, являющихся членами профсоюзной организации.

6.7.3. Организовывать поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника (юбилейные даты рождения, проводы на пенсию, рождение ребенка, бракосочетание и др.).

6.7.4. Обеспечивать своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

6.8. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

6.8.1. Организовывать культурно-массовую и физкультурно - оздоровительную работу.

6.8.2. Содействовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий.

6.8.3. Формировать новогодние подарки для работников, являющихся членами профсоюзной организации учреждения (при наличии денежных средств на лицевом счете профсоюзной организации).

6.9. Работники, столкнувшиеся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеют право на получение краткосрочного социального отпуска с сохранением средней заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника - **3 календарных дня;**

- в связи с похоронами близких родственников (супруги, дети, родители) - **3 календарных дня;**

- для проводов сына в армию – **1 календарный день;**

- в связи с бракосочетанием детей работника - **2 календарных дня;**

- для сопровождения детей первоклассников в школу – **1 календарный день** (в первый день учебного года);

- в связи с окончанием детьми работников среднего общеобразовательного учреждения - **1 календарный день.**

Краткосрочные социальные отпуска к ежегодным отпускам не присоединяются.

6.10. Дополнительные социальные льготы и гарантии предоставляются за счет внебюджетных средств учреждения и средств профсоюзной организации.

6.11. Дополнительные социальные гарантии, не предусмотренные трудовым законодательством, предусмотренные за счет средств работодателя, распространяются на всех работников учреждения.

6.12. Дополнительные социальные гарантии, не предусмотренные трудовым законодательством, предоставляемые за счет средств профсоюзной организации, распространяются на членов профсоюзной организации учреждения.

7. Работа с молодыми специалистами

7.1. Молодыми специалистами считаются работники организации в

возрасте до 30 лет.

7.2. Работодатель обязуется:

- формировать кадровый резерв из молодых специалистов и реализовать их продвижение по службе;
- утверждать Положение о наставничестве, закрепляет наставников за молодыми специалистами;
- обеспечивает повышение квалификации молодых специалистов не реже одного раза в год.

7.3. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодых специалистов, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, 'превышающих установленные для них предельные нормы.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодым специалистам в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

8. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников

8.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

8.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);
- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору и заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;
- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;
- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу¹ сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

8.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты);

8.4. Работодатель при наличии финансовой возможности вправе уплачивать дополнительные страховые взносы за своих работников, вступивших в Программу софинансирования и уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии, дополняя своими взносами собственный добровольный взнос работника и финансирование государства. Размер взносов работодатель определяет ежемесячно в отношении каждого работника, в пользу которого уплачиваются эти взносы.

8.5. Перечень профессий и должностей работников, дающих право на досрочный выход на пенсию, изложен в приложении № 9 к коллективному договору.

9. Условия и охрана труда

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

9.2. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников учреждения.

9.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

9.4. Работа по специальной оценке условий труда в учреждении проводится каждые пять лет. Обязательной оценке подлежат рабочие места в соответствии с приложением № 5 к коллективному договору после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты. Сертификация пищеблока проводится один раз в три года.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда согласовываются Работодателем с выборным органом Профсоюза. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

9.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной защите и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

9.6. Все работники учреждения проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (один раз в год) в соответствии с приложением № 10.

9.7. Работодатель принимает меры по систематическому пополнению аптек первой помощи в кабинетах, проведению вакцинации работников с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

9.8. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (приложение № 6).

9.9. В случае, когда Работодатель не обеспечивает работника спецодеждой и работник приобретает ее сам, Работодатель обязан возместить ее стоимость.

9.10. Работодатель производит обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев, профессиональных заболеваний при исполнении трудовых обязанностей.

9.11. Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюзного комитета.

9.12. Работодатель и Профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда и оказывают ему необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

9.13. Профсоюзный комитет и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

9.14. В организации создается и действует совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета в количестве трех человек. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

9.15. Работодатель обязуется перечислять страховые взносы в соответствии с установленными нормами в фонды: социального страхования, пенсионный, обязательного медицинского страхования, производить оплату первых двух дней временной нетрудоспособности работникам согласно действующему законодательству.

9.16. Работодатель заключает договор с медицинской организацией на проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров с оплатой расходов за счет работодателя.

9.17. При выделении путевок на санаторно-курортное лечение для работников и их детей распределение путевок осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом.

10. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

10.1. Профсоюзный комитет действует на основании Устава (положения) о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзного комитета Работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

10.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.2.2. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзному комитету необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

10.2.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Профсоюзного комитета не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

10.2.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзного комитета:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания профсоюзного комитета, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников организации (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников организации, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ).

10.2.6. Председателю и членам профсоюзного комитета учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному отпуску:

- председателю профсоюзного комитета – 2 календарных дня;
- членам профсоюзного комитета – 1 календарный день.

Оплата производится из внебюджетных средств Работодателя.

10.2.7. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.2.8. Предоставлять возможность Профсоюзному комитету, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.9. В недельный срок сообщать соответствующему органу Профсоюзного комитета о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

10.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителем) Профсоюзного комитета руководителей профсоюзных организаций структурных подразделений организации, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11. Заключительные положения

11.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

11.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение 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 семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.5. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующее соглашение.

11.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.