

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областное государственное казённое учреждение
социального обслуживания «ПГПВ в р.п. Языково»

на период с 30.11. 2018 г. – по 29.11. 2021 г.

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

2018 год

«10» декабря 2018 года, рег. № 469
ген. дир. Пурманов С.В. Туржанова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Заключен «30» ноября 2018 года.

1. Областное государственное казённое учреждение социального обслуживания «Пансионат для граждан пожилого возраста в р.п.Языково»
2. Пузраков Юрий Алексеевич 8 84 (246) 3-43-65
3. Абакумов Александр Александрович, 89020010716
4. ИНН – 7309004356, ОГРН – 113730900542, КПП – 730901001, ОКАТО – 73214558000, ОКВЭД – 87.90
433201 Ульяновская область, Карсунский район, р.п.Языково, ул.Советская, 3А
5. Организационно-правовая форма организации – казённое учреждение.
6. Основные виды деятельности – деятельность по уходу с обеспечением проживания.→
7. Свидетельство о государственной регистрации: № 1137309000542 от 26 августа 2013г., выдано Межрайонной инспекцией федеральной налоговой службы № 4 по Ульяновской области

Коллективный договор подписали

От работодателя: директор Пузраков Юрий Алексеевич
подпись _____



От работников: председатель ЦПО Абакумов Александр Александрович
подпись _____



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Сторон (ст.40 ТК РФ) в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Областное государственное казённое учреждение социального обслуживания «ПППВ в р.п. Языково»

(наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации)

представленный в лице директора Пузракова Юрия Алексеевича

(должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами) именуемый далее «Работодатель»,

и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией (ППО), именуемой далее «Профсоюз» в лице её председателя Абакумова Александра Александровича

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением между Федерацией организаций профсоюзов Ульяновской области, объединениями работодателей Ульяновской области и Правительством Ульяновской области и Отраслевым Соглашением между Ульяновской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ и Министерством здравоохранения, семьи и социального благополучия Ульяновской области по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2017 - 2020 г.г., и распространяется на всех работников организации.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепление дополнительных прав и гарантий; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на срок действия с 25.12.2017 г. по 24.12.2020 г. и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации 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.

1.8. Профсоюзный комитет ППО, действующий на основании Устава Профсоюза и Положения о ППО является полномочным представительным органом работников, защищает их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, осуществляет контроль за его выполнением.

1.9. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, представляющим их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.10. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороной решением постоянно действующей комиссии, созданной в связи с подготовкой и заключением коллективного договора.

Изменения и дополнения, вносимые в текст коллективного договора не должны ухудшать положения работников.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению, являются неотъемлемой частью Соглашения.

1.12. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.13. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется Сторонами не реже одного раза в полгода.

1.14. Подведение итогов выполнения коллективного договора Стороны осуществляют на собрании коллектива не реже двух раз в год.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников всеми необходимыми средствами для исполнения трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.16. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывая их с профсоюзным комитетом;

- обеспечивать профком необходимой информацией и нормативной документацией.

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (в соответствии со штатным расписанием: работа по должности, профессия, специальность с указанием квалификации или конкретный вид поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.5. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.6. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, с учетом условий коллективного договора.

2.7. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, выплачиваются в соответствии с действующим законодательством.

2.8. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.10. 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.

2.11. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия соглашения и коллективного договора;

- в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы издать распоряжение о приеме на работу работника с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условия об испытании, оговоренного в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным распоряжением и

иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ст.68 ТК РФ);

- осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за Работодателем в части соблюдения законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3. Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (утверждён приказом № 5 от 19.05.2017)

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

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

3.3. Работодатель обязуется:

- в случае необходимости по соглашению работодателя и работника устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

а) беременных женщин,

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет),

в) лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (список можно продолжить);

- привлекать работника к работе в установленный день отдыха только с его письменного согласия, на основании распоряжения и по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работу в выходной день оплачивать в соответствии с действующим законодательством или, с учетом пожелания работника, компенсировать отгулом;

- продолжительность рабочего дня или смены, предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час;

- привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:
- выполнения сверхурочной работы,
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

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

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком очередности предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.4. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 28 календарных дней;

4.5. Работодатель обязуется:

- предоставлять работнику организации отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению;
- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ;
- предоставлять работникам организации дополнительные оплачиваемые дни в следующих случаях:

а) в связи с бракосочетанием детей работника - 3 дня,

б) для участия в похоронах родных и близких (родители и дети) - 3 дня;

- по соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

- отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ);

- часть отпуска по заявлению работника, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

4.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за Работодателем в части соблюдения условий, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнения условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ);
- предоставлять мнение профкома после рассмотрения графика отпусков;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников ОГКУСО «ПППВ в р.п.Языково», утверждённое приказом № 1 от 11.01.2016.

5.2. Работникам устанавливаются:

- базовые должностные оклады в соответствии с отраслевой системой оплаты труда Ульяновской области и стимулирование в соответствии с положением о материальном стимулировании и материальной помощи работников учреждения, утверждённых приказом № 1/1 от 11.01.2016г.

Работникам при совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливается доплата в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

5.3. Работнику выплачиваются стимулирующие выплаты согласно положению об отраслевой системе оплаты труда работников ОГКУСО «ПППВ в р.п.Языково», утверждённое приказом № 1 от 11.01.2016.

5.4. Работнику выплачиваются компенсационные выплаты согласно положению об отраслевой системе оплаты труда работников ОГКУСО «ПППВ в р.п.Языково», утверждённое приказом № 1 от 11.01.2016.

5.5. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: до 17 числа каждого месяца – аванс, до 5-го числа следующего месяца – окончательный расчет.

5.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в соответствии с нормой ст. 236 ТК РФ.

5.8. При изменении условий трудового договора уведомлять работников не позднее, чем за 2 месяца.

5.9. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть 8 статьи 136 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

- при разработке локальных нормативных актов, регламентирующих систему оплаты труда, учитывать мнение профкома;
- обеспечивать гарантии, установленные действующим законодательством, в том числе индексацию заработной платы;
- формирование структуры заработной платы работников осуществлять, с учетом норм Трудового кодекса РФ;
- устанавливать размеры окладов в соответствии с Положением;
- обеспечивать извещение (расчетный лист) в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за Работодателем в части соблюдения норм трудового законодательства при установлении Работодателем системы оплаты труда работников;
- участвовать в разработке локальных нормативных актов организации, регламентирующих вопросы оплаты труда работников и осуществлять контроль за их реализацией;
- в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников и направлять Работодателю оформленное мнение в письменной форме;
- проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

6. Социально-экономические и трудовые права молодых работников.

Работодатель:

- 6.1. Обязуется содействовать работе Молодежного совета (молодежной комиссии) профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности учреждения. Молодыми работниками считаются работники учреждения в возрасте до 30 лет. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений. Работодатель выделяет специальный фонд поддержки деятельности Молодежного совета (молодежной комиссии) профсоюзной организации.
- 6.2. Предоставляет молодым работникам, активно участвующим в жизни учреждения по представлению Молодежного совета (молодежной комиссии) профсоюзной организации дополнительные дни к отпуску.
- 6.3. Включает в состав комиссии по охране труда представителя Молодежного совета (молодежной комиссии) профсоюзной организации. Производит по направлению Молодежного совета (молодежной комиссии) обучение уполномоченных по охране труда из числа молодых работников.

6.4. Осуществляет за счет учреждения проведение ежегодных медицинских осмотров.

6.5. Предусматривает льготы молодым работникам, пользующимся услугами физкультурно - оздоровительных организаций.

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

обеспечить защиту социальных гарантий молодых работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

7.1. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

7.2. Создает необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда. Обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными документами и справочным материалом по охране труда

7.3. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование. Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.

7.4. Обеспечивает за счет средств организации соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

7.5. Обеспечивает за счет средств организации проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

7.6. Обеспечивает за счет средств организации проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

7.7. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения

проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.8. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

7.9. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда.

7.10. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- руководить деятельностью уполномоченных по охране труда;
- оказывать помощь и поддержку уполномоченным по охране труда;
- контролировать своевременное предоставление отчета о работе уполномоченных, рассматривать на заседании профкома, принимая необходимые меры для устранения выявленных нарушений;
- участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, при необходимости вносить изменение в условия труда;
- в случае не выполнения уполномоченным своих функций или если он проявляет необходимой требовательности по защите прав и интересов работников на безопасные условия труда, решением профкома отзывать его до истечения срока действия его полномочий.

8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, при реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются с участием Профсоюзного комитета.

8.3. Критериями массового увольнения считать показатели численности увольняемых работников за определенный календарный период:

- при ликвидации организации с численностью работающих 50 и более человек;

- при сокращении:
- 50 и более человек в течение 30 календарных дней (для организаций с численностью работающих до 300 человек);
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней (для организаций с численностью работающих от 300 человек до 1000 человек);
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней (для организаций с численностью работающих от 1000 человек).

8.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники с семейными обязанностями при наличии двух и более иждивенцев, предпенсионного возраста (за два года до пенсии), получившие профзаболевание или производственную травму и работники входящие в выборные коллегиальные органы первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

8.5. Работодатель обязуется:

- при увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата создать комиссию, которая будет заниматься вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);
- не менее чем за три месяца письменно уведомить Профсоюзный комитет о возможном массовом сокращении работников, указать причины, в том числе и категории трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ);
- при направлении работника для обучения или участия в семинарах-совещаниях с отрывом от работы в другую местность производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время – не менее 3 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;
- участвовать в мероприятиях, направленных на сохранение рабочих мест и предотвращение массовых сокращений работников.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признают необходимым:

9.1. Выделять средства на выплату единовременных пособий:

- в связи с юбилейными датами работников: женщинам 50 и 55 лет, мужчинам – 50 и 60 лет – в размере 3000 рублей;
- в связи с выходом работников на пенсию, при наличии трудового стажа организации до 10 лет – в размере 3000 рублей;
- на погребение работников – 3000 рублей;
- на погребение близких родственников (мужа, жены, родителей, детей) – 3000 рублей;
- работникам профсоюза, ушедшим на пенсию, оказывать материальную помощь в связи с Днем пожилого человека, Международным женским днем, Днем защитника Отечества - исходя из финансового положения организации;
- при наличии финансовых средств, производить премирование работников;
- установить дополнительные гарантии профсоюзным работникам и активистам – членам профсоюза в части перечня и размера социальных льгот и гарантий: дополнительный день отдыха, премирование;
- предоставление время с сохранением среднего заработка не только для участия в работе пленума, конференции, общего собрания, заседаний профкома, но и в случае краткосрочной профсоюзной учебы до 3-х дней в году;
- установить преимущественное право предоставления ежегодного очередного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида;
- предоставить право одновременного ухода в ежегодный очередной оплачиваемый отпуск супругам, работающим в учреждении;
- предусмотреть выделение финансовых средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- сохранять бесплатное медицинское обслуживание при выходе на пенсию работника;
- предусмотреть бесплатное выделение новогодних подарков детям работников;
- обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- своевременно начислять и перечислять налоги и взносы в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечить качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работников на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- проводить предварительные и периодические медицинские осмотры работников, ежегодные профилактические осмотры работающих женщин,

флюорографическое обследование, анализ заболеваемости работников и планирования мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников;

- обеспечить детей членов профсоюза льготными путевками на период каникул в оздоровительные учреждения;
- довести до работников информацию о распространении УООПСРЗ Р профсоюзных путевок с 20% скидкой на круглогодичное санаторно-курортное лечение и отдых в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях России и Зарубежья.

9.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить выполнение условий социальной программы раздела «Социальные гарантии»;
- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2ТК РФ);
- своевременно перечислять страховые взносы в не бюджетные фонды размерах, определенных законодательством РФ;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд;
- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих права работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- производить компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской помощи работникам при наличии финансовой возможности.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

10.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (например, не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника);

10.2. Разработать комплексную программу с молодежью и мероприятия по ее реализации.

10.3. Создать Совет молодых специалистов.

10.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

10.5. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью организации.

10.6. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

10.7. Работодатель обязуется:

10.7.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

10.7.2. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

10.7.3. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

10.7.4. Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов.

10.8. Профсоюзный комитет обязуется:

10.8.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

10.8.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

10.8.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

10.8.4. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

11.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять Профсоюзному комитету информацию по вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах) предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации, изменения оплаты труда, введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах);

- принимать локальные нормативные акты организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 372 ТК РФ);

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора:

- должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- при невыполнении условий настоящего коллективного договора по причинам, признанным Сторонами уважительными, они принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения условий.

Настоящий коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение по оплате труда.
3. Положение о службе охраны труда.
4. Положение об обработке персональных данных.
5. Подписи работников учреждения об ознакомлении с коллективным договором.