

Представитель работодателя:

Директор ГУСО Могочинского центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей

«Журавленок» Забайкальского края
Амурцева А. В.

«21» декабря 2018 г.



Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета ГУСО Могочинского центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Журавленок» Забайкальского края Упорова Е. В.

«21» декабря 2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

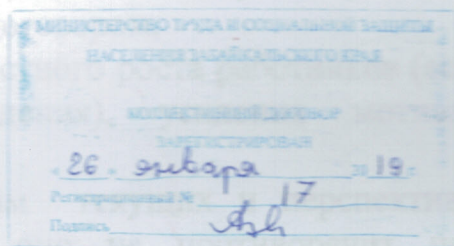
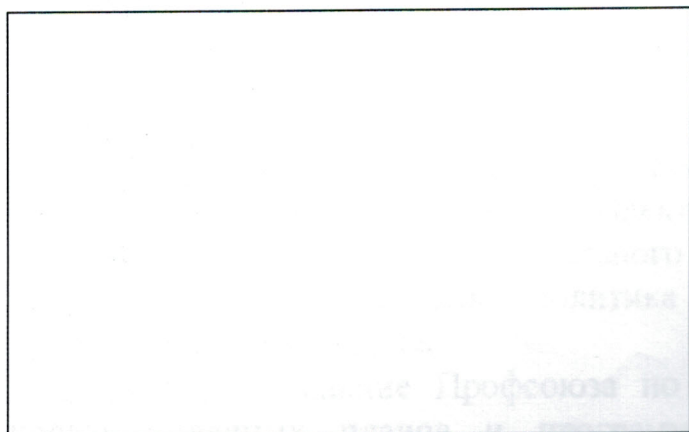
Государственного учреждения социального обслуживания
«Могочинского центра помощи детям, оставшимся без попечения
родителей «Журавленок» Забайкальского края

на 2019-2021 годы

Принят на собрании трудового коллектива
«21» декабря 2018 г.

протокол № 5

Зарегистрирован:



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Сторонами коллективного договора являются: **Государственному учреждению социального обслуживания "Могочинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Журавленок» Забайкальского края**, представленный в лице директора Амурцевой Анны Владимировны, действующий на основании прав по Уставу, именуемый далее «Работодатель», и **работники организации**, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Государственного учреждения социального обслуживания Могочинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Журавленок» Забайкальского края, именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя Упоровой Елены Викторовны.

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создание системы социально- трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально- трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты,
- соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора;
- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создать условия для профессионального и личностного роста работников (если в этом нуждается кадровая политика учреждения), усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, если оно не противоречит целям деятельности учреждения;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав; работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью; на отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества предоставляемых услуг и продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу организации других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества организации;
- соблюдать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.1. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Устава учреждения.

В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения,

Работодатель и Профсоюз обязуются (в течение 30 дней) провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации - членов Профсоюза; работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией: при ежемесячных перечислениях в кассу Профсоюза 1 % от заработной платы /ст.30 ТК РФ/.

1.3. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 1 января 2019 года.

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

1.4. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения.

1.5. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.6. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.7 Молодыми работниками считаются работники предприятия, организации в возрасте до 35 лет.

1.8 Реализация молодежной политики и защита социально-экономических прав работающей молодежи является одним из приоритетных направлений деятельности профсоюзного комитета предприятия, организации.

1.9. Профком обязуется создать на предприятии, в организации МКП (Молодёжная комиссия профкома).

1.10. На членов МКП распространяются положения ст. 374-377 ТК РФ.

1.11. Профком обязуется включать в состав всех создаваемых комиссий представителей молодого профактива.

1.12. Работодатель совместно с профкомом разрабатывает и утверждает программу работы с молодёжью на предприятии, в организации и обеспечивает финансирование данной программы в размере, согласованном сторонами, с учетом мнения МКП.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников, руководствуясь Положением об оплате труда работников государственного учреждения социального обслуживания «Могочинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Журавленок» Забайкальского края (приложение № 2 к настоящему Коллективному договору).

2.2. Начисление заработной платы работникам учреждения производится ежемесячно. Периодом для начисления заработной платы является календарный месяц.

2.3. Размеры окладов /должностных окладов/ работников, размеры компенсационных и стимулирующих выплат определяет в учреждение постоянно действующая аттестационная комиссия, которую возглавляет директор учреждения и в состав которой входит главный бухгалтер, специалист по кадрам, медицинская сестра, представитель профсоюзного комитета.

2.4. Стороны договорились, что заработная плата руководящих работников не может превышать заработную плату директора учреждения при условии выполнения работником только своих прямых должностных обязанностей.

2.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.6. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им разницу в окладах (должностных окладах).

2.7. Работникам учреждения за работу в связи с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда производится компенсационная выплата в размере 15% к основному окладу (должностному окладу).

2.7. Работникам учреждения за продолжительность непрерывной работы в отрасли (выслугу лет) устанавливается стимулирующая надбавка в размере до 30% оклада (должностного оклада).

2.8. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью

персонала, обязанностей временно отсутствующих работников, за расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ работнику устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

2.9. Отдельным работникам, устанавливаются приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда надбавки за интенсивность, специфику и напряженность работы / приложение № 2 к настоящему Коллективному договору/.

2.10. В учреждение при наличии фонда оплаты труда может быть применена стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ / приложение № 2 к настоящему Коллективному договору/.

2.11. За каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) работникам производится оплата труда в соответствии со ст. 154 Трудового Кодекса Российской Федерации:

сторожам, младшим воспитателям – 40% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем его деления на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

2.12. Для работников учреждения установлена система премирования, которая применяется при условии наличия фонда экономии заработной платы (приложение № 2 к настоящему Коллективному договору).

2.13. На весь период освоения новой профессии по производственной необходимости за работником сохраняется его средняя заработная плата, которая начислялась и выплачивалась ему до момента начала освоения новой профессии.

2.14. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течении 2 месяцев, с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

2.15. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.16. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 2 месяцев со дня перевода.

2.17. За все рабочее время, затрагиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок при условии, что работник не увеличивает сроки прохождения медицинских осмотров умышленно; беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время; женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет; работнику учреждения в рабочее время предоставляются дни /день/ с сохранением

среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время /к табелю прилагается документ, подтверждающий посещения работника медицинского учреждения/.

2.18. Все время сверхурочной работы (работник привлекается по производственной необходимости на основании приказа директора, но не более чем на 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.19. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере, или работнику предоставляется отгул в удобное ему время в течение 6 месяцев со дня работы в выходной или праздничный день.

2.20. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается из расчета среднего заработка.

2.21. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 100 % среднего заработка при простое продолжительностью до 1 месяца и не менее 70 % среднего заработка при простое продолжительностью свыше 1 месяца.

2.22. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Достижение высокого уровня производительности отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, проводить аттестацию рабочих мест каждые 3 года.

2.23. Выплату заработной платы производить не реже, чем два раза в месяц в кассе организации, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя – аванс «20» числа, окончательный расчет за месяц «05» числа. Выплачивать не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в

это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

2.24. За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный листок.

2.25. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере $1/300$ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 58,59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора в связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72 ТК РФ.

3.4. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для директора, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с

указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника выдержавшим испытание.

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше одного месяца, в течении которого к нему не будут применяться наказания за упущение в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6. Обязанностью Работодателя является создание условий профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т. ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по специальности как за счет собственных средств, так и за счет средств учреждения в соответствии со сметой расхода средств на содержание учреждения.

3.7. Работодатель создает работникам, совмещающие работу с обучением, условия труда и в соответствии с главой 26 ТК РФ.

3.8. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет работодателя с периодичностью не реже чем раз в 5 лет. Кроме того, Работодатель обязуется предоставить работнику возможность переквалификации, если он проработал в организации по одной профессии более 5 лет.

3.9. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением оклада (должностного оклада) при наличии в учреждении вакансий.

3.10. Работник обязан возместить учреждению, понесенные учреждением при направлении его на обучение за счет средств учреждения, в случае увольнения без уважительных причин или перевода на другую должность по личному желанию до истечения срока, обусловленного договором или соглашением об обучении работника.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2 подпункте 1 п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с мотивированного мнения (или согласия) выборного профсоюзного органа в соответствии с ст. 373 ТК РФ.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения,

сокращение объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

4.3. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускаются лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, предоставлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемых варианты трудоустройства.

4.5. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

4.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица, предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет, затем свыше 5 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 – летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболеваний в учреждении;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- первоочередники на улучшение жилищных условий;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус пенсионера.

4.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 5 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 4 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется

1
свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

4.9. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

4.10. Профсоюз обязуется охранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.11. Работодатель обязуется выплачивать высвобождаемым работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии) ежемесячную материальную помощь в размере средней месячной заработной платы до достижения ими установленного пенсионного возраста за счет средств учреждения.

4.12. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

4.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения, работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации за счет средств учреждения в размере двухмесячного среднего заработка.

При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством при условии наличия средств фонда экономии заработной платы:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет: на 100% среднего месячного заработка;

- для лиц, проработавших в организации от 5 до 10 лет: на 50% среднего месячного заработка.

4.14. Работодатель совместно с профкомом разрабатывает и утверждает положение по наставничеству и в соответствии с данным положением организует работу наставников.

4.15. Работодатель формирует кадровый резерв из молодых специалистов и программу их продвижения по службе.

4.16. Работодатель обеспечивает подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров:

- заключает договоры с учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образования для повышения квалификации работающих на подготовке новых работников, обеспечивая производственной практикой соответствующих обучающихся, в дальнейшем принимая их на работу;

- организует систему внутрифирменного образования (подготовка новых работников, переподготовка, повышение квалификации).

- обеспечивает возможность повышения квалификации молодых работников не реже 1 раза в 3-5 лет.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (приложение № 1 к настоящему Коллективному договору), а также графиком сменности, составленным также с учетом мнения Профсоюза. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц.

5.2. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3. Выходные дни предоставляются:

работникам, работающим пять дней в неделю: суббота, воскресенье;

работникам, работающим посменно – согласно графика смен.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) директора. Работа в выходной день оплачивается в 2-кратном размере или компенсируется отгулом.

5.4. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами

- и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам - 5 дней, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течении года после сдачи крови;

- всем работникам для прохождения медицинских обследований – не более 5 дней в год;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет – 2 дня в месяц,

- женщинам, имеющим детей в возрасте от 1,5 до 3 лет – 1 день в месяц.

5.5. Стороны договорились, что сокращенное рабочее время в организации помимо случаев, предусмотренных законодательством, применяется для следующих категорий работников:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет – 1 час в день,

- лицам, частично утратившим на производстве трудоспособность - 1 час в день;

- лицам, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда – 2 часа в день.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительностью работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час – для всех работников;

- на 2 часа для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам согласно приложения № 4 к настоящему Коллективному договору.

5.8. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней /Закон РФ от 19.02.1993г №452-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» редакции ФЗ от 22.08.2004г №122/.

5.9. Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска /приложение № 5 к настоящему Коллективному договору/. Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска, или по желанию работника с учетом мнения администрации могут быть заменены денежной компенсацией.

5.10. Очередность предоставления ежегодного отпуска устанавливается Работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения и благоприятных условий отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели вступления календарного года, согласовывается с профсоюзом, доводится сведения всех работников. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее чем за две недели до его начала.

5.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

5.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.13. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. При возникновении обстоятельств, при которых работнику необходимо предоставить часть ежегодного отпуска продолжительностью менее календарных дней, при условии не нарушения хода работы учреждения Работодатель может предоставить данную часть отпуска, но не менее чем на календарных дней.

При возникновении производственной необходимости с согласия работника дополнительные отпуска могут быть заменены работнику денежной компенсацией.

5.14. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска, при наличии фонда экономии заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 дня
- для сопровождения детей возрастом от 6 до 10 лет в школу в первый учебный год – 1 день;

- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 дней;
- при праздновании юбилейных дат 50,55,60 - ление – 2 дня;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких /отца, матери, сына, дочери/ – 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме – 2 дня.

5.15. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.16. Работодатель предоставляет работникам, входящим в состав МКП 2 дня месяц с сохранением заработной платы для реализации мероприятий программы работы с молодёжью на предприятии, в организации, для осуществления деятельности профсоюзной организации и для участия в культурно-массовых спортивных мероприятиях.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязан обеспечить работникам здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников. Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий и ответственные за это осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (приложение № 5 к настоящему Коллективному договору).

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

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о 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.

6.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в учреждение проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 3 года. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест. Работодатель согласовывает с выборным органом Профсоюза. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

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

6.5. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся на работах и в срок прописанный в медицинской книжке каждого работника.

6.6. Работодатель осуществляет обеспечение непрерывной работы медицинского пункта, систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделении организации, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

6.7. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, обеспечивая хранение, стирку, сушку, ремонт и замену этих средств. В случае, когда Работодатель обеспечивает работника спецодеждой и тот приобретает ее сам, Работодатель обязан возместить работнику ее стоимость.

6.8. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляет им государственной экспертизе или Работодателю вместе с постановлением профсоюзного комитета, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье) Работодатель компенсирует Профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.12. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев путем перечисления Фонду СС РФ 0,2% от общего фонда оплаты труда.

6.13. Профсоюз обеспечивает выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывает необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.

6.14. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах:

- участвуют в комиссиях по расследованию причин производственных травматизма;
- контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников;
- предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства, об охране труда.

6.15. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 3 человек. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.16. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния условий охраны труда, а также возможность обучения вопросам охраны труда не менее 10 дней в году с сохранением средней заработной платы.

6.17. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в учреждении, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по ходатайству профсоюзного комитета ежегодно до 01 декабря.

6.18. Профком выдвигает в состав "Уполномоченных по охране труда" представителей МКП.

7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

7.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об обязательном социальном страховании», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- сохраняет за работниками - членами комиссии по социальному страхованию места работы (должности) и средний заработок на время выполнения обязанностей членов комиссии;
- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.
- обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством

РФ, настоящим коллективным договором, другими нормативными актами

8.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудовыми отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации полномочиями, полученными в соответствии с ст.30 Трудового Кодекса Российской Федерации от работников, не являющихся членами профсоюза.

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностей лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен ознакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

8.4. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляется городской телефон № 52-1-14, и оплачиваются услуги междугородней и международной

связи на сумму, не превышающую 200 рублей в месяц. По заявке профкома поданной не менее чем за 30 дней, ему предоставляется следующие транспортные средства: автомашина УАЗ пять раз в год на 1 рабочий день.

8.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно передает в кассу профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, 1%.

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель передает в кассу профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор в размере 1% от их заработной платы.

8.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально - трудовым и другим вопросам, имеющуюся у него.

8.7. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта содержащего нормы, трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком). Профсоюзный комитет не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с

проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.8. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом проведения

независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе: беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работы в организации; требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты заработной плате.

8.10. Профсоюз вправе вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов посвященных вопросам социально- экономического развития организации и регулирование в ней социально- экономических отношений также проекты этих актов.

Работодатель обязуется в срок до 30 дней рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.11. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации учреждения; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве; по расследованию нарушений трудовой и производственной дисциплины.

8.12. Через средства информации, имеющихся в организации: телефон внутренней связи, Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзных органов, излагать позиции и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.13. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний в течении года при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за 10 дней).

8.14. На штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, действия всех пунктов настоящего коллективного договора.

8.15. Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективных органах предоставляются дополнительные отпуска с оплатой из расчета средней заработной платы:

представителю профкома – 5 рабочих дней в год.

8.16. Членом выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях организации