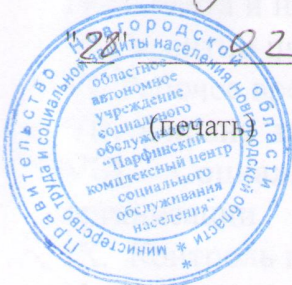


Представитель работодателя -
Директор ОАУСО
«Парфинский КЦСО»

О.И. Парфёнова

О.И. Парфёнова



(печать)

28 02 2019 г.

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации

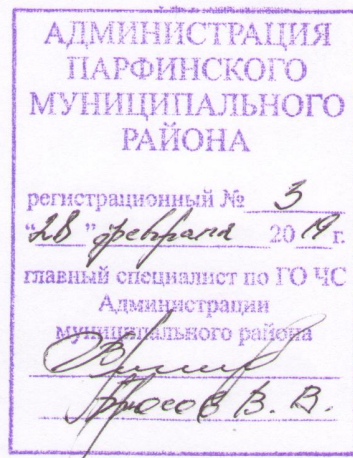
А.М. Александрова

А.М. Александрова

28 02 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного автономного учреждения социального обслуживания
«Парфинский комплексный центр социального обслуживания
населения»
на 2019 – 2022 годы



Великий Новгород
2019

СОДЕРЖАНИЕ

- I. Общие положения.
- II. Общие обязательства работодателя, профсоюза и работников.
- III. Трудовые отношения, трудовой договор.
- IV. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.
- V. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.
- VI. Рабочее время и время отдыха.
- VII. Охрана труда.
- VIII. Социальное партнерство. Гарантии деятельности профсоюзной организации.
- IX. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора.
- X. Заключительные положения.

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном автономном учреждении социального обслуживания «Парфинский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – ОАУСО «Парфинский КЦСО») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий Договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильной и высокопроизводительной работе работников, повышению эффективности деятельности организации;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы работников;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата среди работников организации.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Парфёновой Ольги Игоревны ОАУСО «Парфинский КЦСО»;

работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя председателя первичной профсоюзной организации ОАУСО «Парфинский КЦСО» Александровой Анны Михайловны.

1.2 Представитель первичной профсоюзной организации ОАУСО «Парфинский КЦСО» обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.3 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.4 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.5 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.9 Пересмотр обстоятельств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.11 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение коллектива:

1) Перечень должностей, при работе которых выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение №4)

2) Положение о премировании и материальном стимулировании работников ОАУСО «Парфинский КЦСО»

3) Соглашение по охране труда и техники безопасности на 2019 год (Приложение № 3).

2. Предмет Договора

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

Раздел II. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФСОЮЗА И РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны признают, что выполнение Договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными действиями Сторон и обязуются способствовать друг другу по выполнению принятых Сторонами на себя обязательств.

2.2. Стороны договорились проводить предварительные консультации, рассматривать и принимать согласованные решения по проблемам социально-трудового характера, не вошедшим в настоящий коллективный договор.

2.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Договором;
- предоставлять представителям профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ОАУСО «Парфинский КЦСО» (далее - Профсоюз) полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- знакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, коллективным договором;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 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 РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- проводить консультации, согласования, учитывать мнение Профсоюза по принимаемым локальным нормативным актам, содержащим нормы

трудового права, затрагивающим трудовые, социально-экономические гарантии работников по Договору.

2.4. Профсоюз обязуется:

- Контролировать соблюдение Работниками внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда, полное, своевременное и качественное выполнение ими трудовых обязанностей;
- Представительствовать от имени Работников – членов Профсоюза (при наделении его полномочиями - от имени всех Работников) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателями мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации (ст. 29 ТК).
- Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД (ст. 41 ТК);
- Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей;
- Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае серьезных материальных затруднениях.

2.5. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности и повышать свой профессиональный уровень;
- обеспечивать эффективность своего труда, рационально использовать свое рабочее время;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину и положения настоящего Договора;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации;
- стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу и психологический климат в коллективе во время исполнения трудовых обязанностей, уважать права друг друга;
- соблюдать чистоту и порядок на своем рабочем месте и на территории организации;
- выполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, трудовым договором, локальными нормативными актами, настоящим Договором, соглашениями в сфере социального партнерства.

Раздел III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.1. Стороны исходят из того, в соответствии с действующим законодательством прием на работу работника оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданном на основании заключенного между работодателем и работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с действующими коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Обязательность прохождения медкомиссии до устройства на работу людьми определенных профессий закреплена в ТК РФ (изложены в ст. 69, 213, 266, 324, 348.3.). Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ. В соответствии с ст. 76 Трудового Кодекса РФ, работодатель в праве отстранить сотрудника не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование.

3.2 При приеме на работу работодатель вправе потребовать сведения о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования (ст, 331, 351 Трудового Кодекса РФ).

3.3. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

3.4. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо работника только в случаях предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ или иными федеральными законами (ст.ст. 58 и 59 ТК РФ). Условия труда, отдыха, оплаты работников принятых на определенный срок

не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных работников, определенных в настоящем Договоре.

3.5. Содержание трудового договора, заключаемого с работником, носит индивидуальный характер. Работодатель признает право Профсоюза на консультацию и представительство интересов работника при заключении трудового договора. При этом право принятия окончательного решения о найме во всех случаях остается за работодателем.

3.6. Условия трудовых договоров работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия работника.

Раздел IV. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Оплата труда работников предприятия осуществляется на основании Положения об оплате труда работников учреждения.

4.2. Оплата труда производится согласно минимальных окладов по профессиональным группам, утвержденным приказами Министерств.

4.3. Оплата труда работникам, работающим с нагрузкой менее ставки производится пропорционально отработанному времени.

4.4. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц не позднее «5» и не позднее «20» числа текущего месяца. Работникам выдаётся расчетный листок.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней.

4.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда:

- месячная заработная плата работников должна быть не менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

- выплат компенсационного характера:

- а) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

- в) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада,

установленного для работ с нормальными условиями труда. Указанные выплаты устанавливаются с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда, **аттестации рабочих мест**. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится;

г) Работникам учреждений, работающим в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются локальным нормативным актом (приказом по учреждению) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и устанавливается в процентном выражении к должностному окладу работника по основному месту работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель - отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 дня;

д) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается в размере 30 процентов от должностного оклада;

е) доплата работникам учреждений за работу в выходные и праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

ж) доплата женщинам, работающим в сельской местности за разделение рабочего дня на части.

Женщинам, работающим в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов), устанавливается повышенная оплата в размере 30% от должностного оклада.

- выплат стимулирующего характера в соответствии с положением об оплате труда:

а) премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с оценкой эффективности деятельности работников;

б) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

в) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.6. Время простоя по вине представителя работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от представителя работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с ст. 236 ТК РФ.

Раздел V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение 1), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ОАУСО «Парфинский КЦСО».

5.1 Работники стационарных отделений с круглосуточным пребыванием людей, работают по скользящему графику сменности.

5.2. Стороны договорились, что водители учреждения могут привлекаться к работе в выходные дни и в вечернее время, в связи с отдаленностью стационарных отделений учреждения в соответствии со статьей 113 ТК РФ, при этом в случаях, предусмотренных действующим законодательством, учитывается мнение профсоюзного комитета.

5.3. Стороны договорились, что работники, заведующие отделениями, заместитель директора, специалисты могут привлекаться к работе в выходные дни в соответствии со статьей 113 ТК РФ, при этом в случаях, предусмотренных действующим законодательством, учитывается мнение профсоюзного комитета.

5.4. Работникам, не занятым работой по графику сменности установлена 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными, продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.

Принимается за норму пятидневная рабочая неделя с двумя общими выходными днями – суббота и воскресенье; 8-часовой рабочий день с 8-30 ч. до 17-30 ч. с учетом перерыва 1 час. Перерыв в течение рабочего дня предоставляется работникам для отдыха и питания.

5.5. Время начала и окончания работы сотрудников устанавливается согласно правилам внутреннего трудового распорядка, нормативными актами.

5.6. Работа в праздничные и выходные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством по письменному приказу администрации.

5.7. Стороны договорились, что может применяться сокращенное время, предусмотренное законодательством (ст. 92 ТК).

5.8. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час.

5.9. Сотрудникам учреждения запрещается изменять по своему усмотрению график работы.

5.10 В рабочее включается время необходимое работнику на уборку рабочего места. Работники имеют право в течение рабочего дня на два 15-ти минутных перерыва для кратковременного отдыха.

5.11 В учреждении применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника. Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и началом на следующий день не может быть менее 12 часов

5.12 Для работников, работающих по скользящему графику вводится суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является месяц.

5.13 Привлечение к сверхурочным работам за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены) производится работодателем с письменного согласия работника только в случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

5.14 Работа в выходные и праздничные дни отдельных работников допускается в исключительных случаях, указанных в Трудовом Законодательстве Российской Федерации. Привлечение работников в выходные дни производится по письменному приказу администрации учреждения, с письменного согласия работника.

5.15 Ненормированный рабочий день устанавливается следующим категориям работников: заведующий стационарным отделением социального обслуживания граждан, заведующий отделением социального приюта для детей и подростков, заведующий отделением профилактики безнадзорности несовершеннолетних, специалисты по социальной работе отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних, водитель.

5.16 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.114 ТК РФ, ст.115 ТК РФ). В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 07.03.2018) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

5.17 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

5.20 Работодатель обязуется:

предоставлять дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному отпуску работникам в соответствии с действующим законодательством (ст. 116, 117, 119 ТК РФ) (Приложение №6 к договору):

- за работу с вредными условиями труда 2,3 и 4 степени либо опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда – 7 календарных дней;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ - 3 календарных дня;
- с учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному отпуску работникам за продолжительный стаж работы в учреждении (более 10 лет) – 3 календарных дня.

5.21. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.22 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по их заявлению предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.23. Работодатель обязуется по заявлению сотрудника предоставлять краткосрочный дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в связи:

- а) со свадьбой самого работника - 3 дня;
- в) смертью родственников и близких (отец, мать, муж, жена, дети) - 3 дня;
- д) рождением ребенка - 1 день (отпуск предоставляется мужу в день выписки жены из родильного дома);
- ж) днем рождения работника - 1 день, если день рождения работника выпадает на рабочий день;
- з) переездом на новое место жительства - 1 день;
- и) с началом и окончанием учебного года - родителям первоклассников и выпускников - 1 день;
- к) для прохождения диспансеризации в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи - 1 день.

В целях пропаганды здорового образа жизни предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы, которые, по желанию работника, могут присоединяться к основному оплачиваемому отпуску, в следующих случаях:

- выполнение нормативов ВФСК ГТО на золотой знак отличия - 3 дня;
- выполнение нормативов ВФСК ГТО на серебряный знак отличия - 2 дня;
- выполнение нормативов ВФСК ГТО на бронзовый знак отличия - 1 день;

5.24. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

5.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и Работодателем, но не более 14 календарных дней в году по личному заявлению (ст. 128 ТК РФ).

Раздел VI. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации.

6.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязуется, не позднее чем за 3 месяца представлять в профком проекты приказов о массовом сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- проработавшие в ОАУСО «Парфинский КЦСО» свыше 10 лет;

6.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.5. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при отсутствии, вакантные рабочие места более низкой квалификации, имеющиеся в ОАУСО «Парфинский КЦСО».

6.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

Высвобождаемым работникам при реорганизации гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

6.7. Работодатель обязуется включать в составы аттестационных комиссий ОАУСО «Парфинский КЦСО» представителей профсоюза.

Раздел VII. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Строго соблюдать действующее законодательство и нормативные правовые акты по охране труда.

7.2. При приеме на работу информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация также должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

7.3. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

7.4 Проводить, со всеми поступающими на работу, а также

переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.5 Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

7.6 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.7 Обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно-правовых актов.

7.8 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.9 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители первичной профсоюзной организации ОАУСО «Парфинский КЦСО» (Приложение № 2).

7.10 Осуществлять совместно с представителями трудового коллектива контроль над состоянием условий и охраны труда; выполнением соглашения по охране труда (Приложение 3).

7.11 Обеспечить средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой) работников, согласно типовым межотраслевым нормам (Приложение № 4).

7.12 Проводить специальную оценку условий труда 1 раз в пять лет с доведением результатов до работников учреждения.

7.13 Ежегодно разрабатывать «Программу производственного контроля», соблюдать утвержденный комплекс мероприятий, направленных на соблюдение санитарного законодательства.

7.14. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

7.15. Обеспечивать режим труда и отдыха работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

7.16. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда.

7.17. Совместно с профкомом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.18 По мере необходимости рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом состояние охраны труда в ОАУСО «Парфинский КЦСО» и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.19 Осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в т. ч. ВИЧ/СПИДА.

7.20. Работодатель несет материальную ответственность за вред,

причиненный здоровью работника трудовым увечьем, в соответствии с ТК РФ.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ (ст.184 ТК РФ).

Профсоюзный комитет:

7.27 Осуществляет профсоюзный контроль:

- за соблюдением работодателем законодательных и других правовых актов об охране труда, состоянием охраны труда;
- за соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда, за правильностью применения работниками средств коллективной и индивидуальной защиты.

7.28.Участвует в разработке мероприятий по предупреждению производственного травматизма и производственных заболеваний, улучшению условий труда работников.

Раздел VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

8.2. Работодатель обязуется:

- содействовать профсоюзному органу в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
- предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.
- предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

Раздел IX. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою

ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора (Приложение 5).

9.2. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.3. Ни одна из сторон коллективного договора не имеет права в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.4. Стороны договорились, что текст Договора после его подписания доводится Работодателем до сведения всех работников в течение 30 дней после его подписания.

9.5. Работодатель обеспечивает ознакомление с настоящим Договором всех вновь принимаемых работников.

9.6. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

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

Раздел X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Договор подписан в двух подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

10.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

10.3. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

