

Председатель первичной
профсоюзной организации
Стуф В.В. Ступакова
«30» 12 20 15 г.



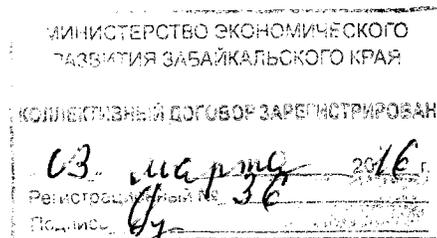
директор ГУСО КЦПОПР
Забайкальского края
А.С. Скубиев
2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Государственного учреждения социального обслуживания
«Карымский центр помощи детям, оставшимся без попечения
родителей «Прометей» Забайкальского края*

на 2015-2020 гг.

Коллективный договор принят на общем собрании работников
«27» ноября 2015 года



пгт. Карымское

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный Договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности предприятия, а также в целях повышения взаимной ответственности сторон, улучшения деятельности организации, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

1. Стороны и назначение Коллективного Договора.

1.1 Сторонами настоящего Коллективного Договора являются:

Администрация ГУСО КЦПДОПР «Прометей» Забайкальского края, в лице директора Скубиева Александра Сергеевича, именуемый далее «Работодатель» и работники центра в лице председателя первичной профсоюзной организации Ступаковой Виктории Владимировны, именуемые в дальнейшем «Работники». Настоящий Коллективный Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем на основе взаимосогласованных интересов сторон.

Коллективный Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового договора в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлить действие Коллективного Договора на срок не более 3-х лет. Ни одна из сторон, заключившая настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.2 Действие Коллективного Договора распространяется на всех работников центра.

1.3 Предметом настоящего Договора являются положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

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.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы с ввязи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. Преимущественное право на работу при сокращении численности или штата имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным или основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятия свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 – летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16 – летнего возраста без матери.

2.8. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных ТЗ РФ.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Заклучив Коллективный Договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

3.1. Обязанности работодателя:

3.1.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными правовыми актами РФ и **Забайкальского** края, Коллективным Договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст. 8 ТК РФ).

3.1.2. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, **локальные** правовые акты, условия Коллективного Договора и трудовых договоров.

3.1.3. Обеспечивать занятость работников, создавать условия, **необходимые** для сохранения занятости работников.

3.1.4. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым **договором**.

3.1.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам **заработную** плату в сроки, указанные Коллективным Договором.

3.1.6. Гарантировать работникам определенный уровень **заработной платы** и льгот в соответствии с законодательством РФ.

3.1.7. Обеспечивать работников технической документацией, **методической** литературой, оборудованием и иными средствами, **необходимыми** для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.1.8. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие **требованиям** охраны и гигиены труда.

3.1.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать **Коллективный Договор**.

3.1.10. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную **информацию**, необходимую для заключения Коллективного Договора и **контроль** его исполнения.

3.1.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных **органов** о выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых **актов**, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их **устранению** и сообщать о принятых мерах.

3.1.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в **управлении** организацией.

3.1.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с **исполнением** ими трудовых обязанностей.

3.1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование.

3.1.15. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не **обусловленной** трудовым договором (ст. 60ТК РФ).

3.2 Обязанности профсоюзного комитета

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его **представителями** трудового законодательства и иных нормативных правовых **актов**, содержащих нормы трудового права, выполнением Коллективного Договора.

3.2.2. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов **профсоюза**, в том числе при их обращении в комиссии по трудовым спорам и **судебные органы**, по вопросам возмещения вреда, причиненного их **здоровью** на производстве.

3.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения **безопасности** работников организации.

3.2.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на **производстве** и профессиональных заболеваний.

3.2.5. Предъявлять работодателю требование о приостановке работ в **случаях** непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

3.2.6. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, **выполнения** обязательств работодателем, предусмотренных в Коллективном **Договоре**.

3.2.7. Периодически (один раз в год) доводить промежуточные итоги **выполнения** Коллективного Договора до трудового коллектива.

3.2.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным Договором, а также с изменениями условий труда.

3.2.9. Обращаться в соответствующие органы с требованием привлечения к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

3.2.10. Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

3.3. Обязанности работников

3.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором.

3.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.3.4. Выполнять установленные нормы труда.

3.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.3.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

3.3.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.4. Права работодателя

3.4.1. Принимать локальные нормативные акты.

3.4.2. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.5. Права профсоюзного комитета

3.5.1. Получать всю необходимую информацию для осуществления контроля за выполнением Коллективного Договора и осуществления своих защитных функций.

3.5.2. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст. 370 ТК РФ).

3.5.3. Инициировать и участвовать в судебных заседаниях по поводу невыплаты заработной платы.

3.5.4. Организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений Коллективного Договора в соответствии с Трудовым Кодексом и Законом РФ «О порядке разрешения коллективных споров», отстаивать права членов профсоюза и тех работников учреждения, которые в соответствии со ст. 28 п. 4 Закона РФ «О профессиональных

союзам, их правах и гарантиях деятельности» оформили свои отношения с профкомом.

3.5.5. Обращаться за консультациями, связанными с работой, ее условиями, социально-бытовыми проблемами в профсоюзный комитет и областной Совет профсоюзов за правовой помощью и получать ее.

3.6. Права работников

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

3.7. Права работников, не являющихся членами профсоюза

3.7.1. Лица, по каким-либо причинам вышедшие из профсоюза или не состоящие в профсоюзе, могут согласно Закону «О коллективных договорах или соглашениях» (ст. 2) уполномочивать профсоюзную организацию в ходе внесения изменений и дополнений в Коллективный Договор и осуществления контроля его выполнения.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. В области оплаты труда стороны договорились:

4.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.3. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц, установленные Министерством социальной защиты населения Забайкальского края 30 и 15 числа. В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки без уважительных причин работодатель несет ответственность в рамках действующего законодательства.

4.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

4.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным Договором.

4.1.6. При работе в Учреждении (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в конкретных размерах по категориям работников согласно приложению №1.

4.1.7. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплату, которая устанавливается до 50 % к должностному окладу.

4.1.8. За каждый час работы в ночное время воспитателям производить доплату в размере 50 % от должностного оклада и сторожам –

50 % должностного оклада за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

4.1.9. Компенсировать работу в праздничный день предоставлением другого дня отдыха по желанию работника или оплачивать в двойном размере.

4.1.10. Юбилярам (50 ...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации (при наличие средств)

- до одного года – половину должностного оклада;
- от одного до пяти лет – один должностной оклад;
- свыше пяти лет – два должностных оклада.

4.1.11. Извещать работника об изменении системы и размера оплаты труда, разрядов и наименования должностей не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ).

4.1.12. Заработная плата, причитающаяся работнику, должна быть не менее 50% всех удержаний заработной платы (кроме решения судебных органов).

4.1.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в первый рабочий день.

4.1.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.1.15. При выплате заработной платы работодатель обязан выдавать работникам на руки расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 136 ТК РФ).

4.1.16 Оплата сверхурочных часов ведётся по суммированному учету рабочего времени, утвердить учетный период -12 месяцев при максимальной продолжительности рабочей смены 12 часов (ст. 152 ТК РФ)

4.2. В области нормирования труда стороны договорились:

4.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

4.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

4.3. Гарантии и компенсации

4.3.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177).

4.3.2. Предоставляет отпуск без сохранения содержания заработной платы работникам, получающим 2-е высшее образование с учётом производственной необходимости (ст. 128 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза.

5.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 12 до 13 часов.

5.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. (Список работ, профессий, должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к настоящему Коллективному Договору, приложение №2).

5.5. Предоставляются работникам кратковременный отпуск без содержания заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- свадьба самого работника – 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников – 5 календарных дней;
- переезд на новое место жительства – 3 календарных дня.

5.6. При приеме на работу и впоследствии по согласованию между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель может устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

5.7. Рекомендуемая инвалиду продолжительность ежедневной работы (смены) указывается в индивидуальной программе реабилитации, которая выдается по результатам медико-социальной экспертизы, проводимой учреждением государственной службы медико-социальной экспертизы на предмет признания гражданина инвалидом. Индивидуальная программа реабилитации инвалида является обязательной для исполнения любым предприятием независимо от их организационно-правовых норм.

58. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков осуществляется ежегодно с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 месяца до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

59. Предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам (ст.116-119ТК РФ):

- 8 календарных дней за работу в особых климатических условиях;
- от 3 до 14 календарных дней в зависимости от стажа – медицинскому персоналу;
- 7 календарных дней – водителям за вредные условия труда;
- 7 календарных дней – повару, пекарю, помощнику воспитателя за вредные условия труда.

Дни отпуска предоставляются по согласованию с администрацией.

5.10. Работникам предоставляется время для прохождения обязательного медицинского осмотра.

5.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении (ст. 122 ТК РФ).

5.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

5.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, установить ежегодные дополнительные отпуска в удобное для них время без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по соглашению с администрацией.

5.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

6.2. Работодатель по инициативе работников либо профсоюзной организации создает комиссии по охране труда.

6.3. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора.

6.4. Работодатель обязан освобождать беременных женщин от работы и прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

6.5. Профсоюзная организация и комиссия по охране труда на рабочих местах участвуют в расследовании причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

6.6. Не допускается установление в индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и время отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпусков и т.д.), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

6.7. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.7.1. Обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

6.7.2. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты.

6.7.3. Соблюдение режима труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ.

6.7.4. Выполнение соответствующих требований охраны труда, условий труда на рабочем месте.

6.7.5. Оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве.

6.7.6. Проведение инструктажа по охране труда.

6.7.7. Организация проведения за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров.

6.7.8. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

6.7.9. Ознакомление работников с правилами охраны труда.

6.7.10. Разработка и утверждение инструкций по охране труда с учетом мнения профсоюзной организации.

6.8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.9. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ и иными законами, и нормативными правовыми актами (ст. 379 ТК РФ).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. По согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом финансовых возможностей предусматривает через коллективный договор оказание следующих видов социальной помощи:

- финансовую поддержку многодетных, молодых семей, одиноких родителей;

- предоставить льготы по оплате жилья и коммунальных услуг специалистам Центра в соответствии с законом Читинской области № 613 – ЗЧО от 16 декабря 2004 года «О мерах социальной поддержки отдельных категорий специалистов, работающих и проживающих в Читинской области».

7.1.2. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст.22 ТК РФ).

7.1.3. Осуществлять страхование работников предприятия от несчастных случаев на производстве.

7.1.4. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.1.5. Своевременно перечислять средства в фонды (медицинского, социального, пенсионного) страхования в размерах, определенных законодательством.

7.1.6. Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.1.7. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работника на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т. д.

7.1.8. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое пенсионное свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст.65 ТК РФ).

7.1.9. Оказывать содействие в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря и лечебно – оздоровительные учреждения.

7.1.10. Обеспечить работников центра спецодеждой, средствами индивидуальной защиты.

7.1.11. Обеспечить безопасные условия и охрану труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

7.1.12. В случае смерти близкого родственника (родители, дети, муж, жена) выделять единовременную материальную помощь в размере 2000 рублей.

7.1.13. В случае смерти работника Центра выделять родственникам умершего материальную помощь на погребение в размере 4000 рублей.

7.1.14. По итогам года выплачивать премию согласно положения о премировании.

7.1.15. Своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинских осмотров.

7.1.16. Гарантировать средний заработок работникам, направленным на медицинское обследование, на время его проведения.

7.1.17. Предусматривать выделение автомашины на проведение культурно-массовой, физкультурно-спортивной работы среди работающих и членов их семей.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Обеспечивать контроль соблюдения прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст.21 ТК РФ).

7.2.2. Контролировать своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работников Центра, направляемых на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством за весь период его проведения (ст. 185 ТК РФ).

7.2.3. Периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед коллективом и администрацией Центра задачи по их предупреждению.

7.2.4. Информировать трудящихся о расходовании денежных средств на культурно-массовую, оздоровительную и спортивную работу.

7.2.5. Организовывать оздоровление детей работников (в период летних каникул), новогодние представления с вручением подарков детям работников (в период зимних каникул), день защиты детей.

7.2.6. Оказывать материальную помощь по заявлению нуждающимся членам профсоюза.

7.2.7. Организовывать в коллективе чествование ветеранов труда, поздравления с праздником, днями рождения.

7.2.8. Отчисление денежных средств администрацией ГУСО КЦПДОПР «Прометей» Забайкальского края профсоюзному органу ГУСО КЦПДОПР «Прометей» Забайкальского края на проведение спортивных и культурных мероприятий при начислении этих средств по статье расход № 290 «Прочие расходы».

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель признает профсоюзную организацию единственным представителем и защитником интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

8.2. Обязанности работодателя

8.2.1. Предоставлять в установленном законом порядке профсоюзной организации информацию о деятельности центра для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного Договора, а именно:

- экономическое положение учреждения;
- реорганизация или ликвидация учреждения;
- предполагаемое высвобождение работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемое введение или изменение норм и оплаты труда;
- введение технологических, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

8.2.2. Безвозмездно предоставить профсоюзной организации оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику (ксерокс, компьютер и т.д.), средства связи (телефон), транспорт (по согласованному графику), ремонт оргтехники (ст. 370 ТК РФ, ст.28 п.1 Закона РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.3. Предоставить рабочее время для выполнения различными категориями профсоюзной организации своих профессиональных обязанностей в интересах коллектива работников.

8.2.4. Члены профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов (ст. 374 ТК РФ).

8.2.5. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям членские профсоюзные взносы в размере 1 % (ст. 370 ТК РФ).

8.2.6. Предоставлять профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

8.3. Члены профсоюзной организации пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- защита профсоюзной организации в случае индивидуальных трудовых споров;
- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюзной организации;
- получение в преимущественном порядке путевок на санаторно-курортное лечение.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

9.1.1. Принципиальные изменения и дополнения обсуждаются только на общем собрании работников учреждения. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений Коллективный Договор, уведомляет об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения и дополнения.

9.1.2. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит комиссия по подготовке и заключению трудового договора.

9.1.3. Любые изменения и дополнения к Коллективному Договору доводится до всех работников центра с объяснением причин, их вызвавших.

9.1.4. В случае отклонения собранием работников предложений и дополнений разногласия разрешаются в строгом соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и ст.372 ТК РФ. В случае отклонения трудовым коллективом части изменений и дополнений, собранием принимается согласованная часть изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Коллективного Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за выполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Коллективного Договора (приложение № 3).

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством. Трудовым Кодексом РФ и Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» предусматриваются 3 вида нарушений:

1. За уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ и ст. 25 ФЗ КДИС).

2. За непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Коллективного Договора (ст.54 ТК РФ и ст. 27 ФЗ КДИС).

3. За нарушение и невыполнение Коллективного Договора (ст.55 ТК РФ).

9.4.1. В случае совершения подобных правонарушений виновные в том лица, представляющие работодателя, подвергаются штрафу, налагаемому в

судебном порядке. Размер штрафа и порядок его взыскания определяются Кодексом об Административных Правонарушениях РФ (КоАП).

9.4.2. В случае нарушения работодателем условий Коллективного Договора профсоюзная организация вправе направить работодателю представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается им в соответствии с законодательством РФ.

В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения согласия в указанный срок профсоюзная организация со ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях», имеет право обратиться в суд для привлечения лиц, представляющих работодателя, виновных в нарушении и невыполнении обязательств по Коллективному Договору либо потребовать от работодателя применения к этим лицам дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ, ст.30 Закона РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»), либо прибегнуть к разрешению трудового спора в соответствии с ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (ст.2 п.1).

9.4.3. В соответствии со ст. 30 Закона РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» требование профсоюзной организации об увольнении должностных лиц, виновных в неисполнении обязательств, предусмотренных Коллективным Договором, обязательно для работодателя, он должен расторгнуть трудовой договор с таким должностным лицом.

9.4.4. Профсоюзная организация может обратиться, при необходимости, в органы Рострудинспекции, которой предоставлено право применять меры административного наказания (штрафа) к должностным лицам за нарушение трудовых договоров.

9.5. Подписанный сторонами Коллективный Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.6. Действие настоящего Коллективного Договора распространяется на всех работников центра.

9.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.8. Настоящий Договор заключен сроком на пять лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.9. За три месяца до окончания срока действия настоящего Договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного Договора на новый период или пролонгации настоящего Договора на последующие пять года и его подписания.

**Список работ, профессий, должностей
связанных с вредными и/или опасными условиями труда**

№ п/п	Работы, профессии, должности	Количество %
1.	Повар	8 %
3.	Пекарь	8 %

Список работ, профессий, должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днем

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Работы, профессии, должности	Количество дней отпуска
1.	Директор	14 календарных дней
2.	Заместитель директора по воспитательной работе	12 календарных дней
3.	Главный бухгалтер	12 календарных дней
4.	Водитель	3 календарных дня

Дополнительный отпуск за вредные и (или) опасные условия труда

№ п/п	Работы, профессии, должности	Количество дней отпуска
1.	Повар	7 календарных дней
2.	Пекарь	7 календарных дней
3.	Помощник воспитателя	7 календарных дней
4.	Водитель	7 календарных дней
5.	Медицинская сестра	От 3 до 14 календарных дней в зависимости от стажа

**Список ответственных лиц
за выполнение конкретных мероприятий
Коллективного договора**

Со стороны работодателя

1. Заместитель директора по воспитательной работе

Со стороны работников

1. Заместитель председателя профсоюзной организации
2. Казначей