

От работодателя:

Директор МУ «КЦСОН Ленинского
района г. Ярославля»



И.Б. Дашкова

« 04 » 2017 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

Л.А. Емельянова

« 01 » 07 2017 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения

«Комплексный центр социального обслуживания
населения Ленинского района г. Ярославля»

на 2017 - 2020 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива 01.07.2017

Мэрия города Ярославля ДЕПАРТАМЕНТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ НАСЕЛЕНИЯ И ОХРАНЕ ТРУДА
ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
Регистрационный № 2315/259
Дата «28» 08 2017.
Ф.И.О. отв. лица Котшова Н.П.

уверенности от 28.08.17 N: 0301-09-280/16

Коллективный договор

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Ленинского района г. Ярославля» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами РФ, ЯО.

1.3. Сторонами договора являются:

- муниципальное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Ленинского района г. Ярославля» (далее - учреждение), в лице директора Дашковой Ирины Борисовны, именуемого далее «Работодатель»;

- работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя Емельяновой Любви Александровны, именуемые в дальнейшем «Работники».

1.4. Договор вступает в силу с 01.07.2017 (с момента подписания) и действует по 30.06.2020.

1.5. Договор распространяется на всех работников учреждения.

1.6. В случае реорганизации учреждения договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

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

При реорганизации либо смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего договора на срок до трех лет.

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

1.7. Индивидуальные трудовые договоры в учреждении не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями договора.

1.8. Стороны приняли на себя обязательство в период действия договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями работодателя и профкома с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном ТК РФ.

Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к договору, являющимся его неотъемлемой частью.

1.11. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.12. Представления профсоюзного комитета (представительного органа) о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

2. Предмет договора

Предметом 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.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

3.2. Стороны договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.3. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до 3 месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, главных бухгалтеров - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения договора.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

3.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в учреждении (**Приложение 1**), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, договором, до подписания трудового договора.

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и договором.

3.6. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, договором, и своевременно выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.8. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

4. Оплата труда

4.1. Системы оплаты труда работников учреждения установлены Положением об оплате труда работников учреждения (**Приложение 2**).

Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры должностных окладов, тарифных ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ярославской области, содержащими нормы трудового права.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

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

4.2.3. Производить оплату труда работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы в соответствии с положением об оплате труда работников Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ленинского района г. Ярославля».

Конкретные размеры должностных окладов (тарифных ставок) работникам определяются трудовыми договорами.

4.2.4. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы за месяц (квартал), год в соответствии с Положением о премировании работников учреждения (**Приложение 2**).

4.2.5. Юбилерам (50,55,60,65,70 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в учреждении:

- от трех до пяти лет – 1000 руб.;

- от пяти лет - 1500 руб.

4.2.6. Производить единовременную выплату к праздничным датам в размере от 500 до 1500 руб.

4.2.7. Выплачивать заработную плату работникам 14 числа каждого месяца и аванс 29 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

4.2.8. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.2.9. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала.

4.2.10. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с ТК РФ.

4.2.12. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.13. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.2.14. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненный объем работ.

4.2.15. При отклонении от нормальных условий труда работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством – 15% должностного оклада (тарифной ставки).

- за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ - по соглашению сторон, но не более 80 % к окладу (тарифной ставке) по основной работе;

- за расширение зоны обслуживания социальным работникам отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов в размере 11% к должностному окладу за каждого обслуживаемого сверх нормы клиента, за фактически отработанное время, в сроки выплаты заработной платы, установленные в учреждении;

- за расширение зоны обслуживания социальным работникам отделения специализированного социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов в размере 20% к должностному окладу за каждого обслуживаемого сверх нормы клиента, за фактически отработанное время, в сроки выплаты заработной платы, установленные в учреждении;

- за расширение зоны обслуживания медицинским сестрам отделения специализированного социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов в размере 10% к должностному окладу за каждого обслуживаемого сверх нормы клиента, за фактически отработанное время, в сроки выплаты заработной платы, установленные в учреждении.

4.3. В области нормирования труда стороны договорились:

4.3.1. Для применения в учреждении установлены следующие нормы труда:

- нормы времени (затраты рабочего времени на выполнение работ, функций и оказание услуг работниками учреждения),

- нормы обслуживания (количество получателей социальных услуг, которых работник соответствующей квалификации обязан обслужить),

- нормы численности (установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ).

4.3.2. Наряду с нормами труда, установленными в учреждении на неопределенный срок, могут применяться разовые нормы труда. Разовые нормы труда определяются работодателем на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные).

4.3.3. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий. По итогам анализа определения целесообразности пересмотра применяющихся норм труда может быть принято решение о сохранении установленных норм труда или разработке новых. До введения новых норм труда продолжают применяться ранее установленные.

4.3.4. Работодатель осуществляет меры, направленные на соблюдение установленных норм труда, включая обеспечение соответствующих условий для выполнения работниками своих функций.

4.3.5. Перевыполнение норм труда отдельными работниками, в том числе за счет высокого уровня профессиональных качеств, применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест, не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

Стороны договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

5.1. 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 учреждения не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

Считать критериями массового высвобождения работников государственных учреждений:

- расторжение трудовых договоров с работниками в связи с ликвидацией учреждения;

- расторжение трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в количестве:

25 и более человек - в течение 30 календарных дней;

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате

реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов предоставления услуг, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

5.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться:

- работникам предпенсионного возраста (мужчины 57 лет, женщины 52 года), проработавших в учреждении более 10 лет;
- работникам, избранным в состав выборных органов организаций профсоюза, молодёжных советов, комиссий;
- работникам из числа одиноких родителей, имеющих детей не достигших 18 - летнего возраста;
- работникам учреждения, которые являются членами одной семьи (в составе двух и более человек).

5.4. В целях сохранения рабочих мест, с учетом производственных условий, работодатель использует следующие внутрипроизводственные резервы и возможности:

- отказ от совмещения должностей (профессий), ограничение проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием новых работников;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.5. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

5.6. Профсоюз обязуется сохранять уволенных работников на профсоюзном учете вплоть до их дальнейшего трудоустройства, осуществлять содействие в поиске работы через профсоюзные органы.

5.7. В целях обеспечения и закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров работодатель обязуется:

5.7.1. Укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями.

5.7.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой, в том числе смежной профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.7.3. Заключить договор с центром занятости населения о направлении в учреждение соискателей на имеющиеся вакансии.

5.7.4. Закреплять наставников за учениками и малоквалифицированными работниками для их обучения.

5.7.5. Проводить с учащимися общеобразовательных школ города, района профориентационную работу, в том числе Дни открытых дверей (экскурсии) в учреждение. Организовать прохождение производственной практики учащихся выпускных классов, учреждений начального профессионального образования.

5.7.6. Обеспечивать работнику, прошедшему переподготовку или повышение квалификации, по заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада (тарифной ставки) при наличии имеющихся вакансий.

5.7.7. Организовать для работников с целью обмена опытом посещение однотипных учреждений, специализированных отраслевых выставок и пр.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (**Приложение 1**).

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. По соглашению между работником и работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для:

- беременных женщин;

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

- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (допускается дополнение списка).

6.4. Работники в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с представительным органом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.5. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

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.

6.6. Работникам учреждения, работающим с ПК не менее 50% рабочего времени, в соответствии с санитарными нормами, в течение рабочего дня предоставляются регламентированные перерывы (**Приложение 3**). Время регламентированных перерывов включается в рабочее время и оплачивается.

6.7. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, работающим инвалидам – 30 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время.

6.8. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года с учетом мнения представительного органа и доводится до сведения всех работников.

6.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.11. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

6.12. Преимущественным правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- женщины, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работники, осуществляющие уход за детьми-инвалидами;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- совместители по совмещаемой работе – одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе;
- работники в возрасте до 18 лет.

6.13. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

6.14. Дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда предоставляются в соответствии с действующим законодательством (**Приложение 4**).

6.15. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в соответствии с законодательством.

Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с ненормированным рабочим днем, согласовывается с профкомом и является приложением к договору (**Приложение 5**).

6.16. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием: 1 календарный день;
- супругу в связи с рождением ребенка: 2 календарных дня;
- для сопровождения детей впервые в школу в первый день учебного года: 1 день;
- для провода детей в армию: 1 календарный день;
- для участия в похоронах родных и близких: 1 календарный день;

6.17. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

7. Улучшение условий и охраны труда работников

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечивать безопасные условия и охрану труда в учреждении.

7.1.2. Обеспечивать право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

7.1.3. Обеспечить реализацию Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда (**Приложение 6**).

7.1.4. Обеспечивать приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.1.5. Обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. (Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29).

7.1.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.7. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.1.8. Обеспечивать работников за счет средств учреждения сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами согласно Перечню профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (**Приложение 7**).

7.1.9. Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам (Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н) (**Приложение 8**).

7.1.10. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О специальной оценке условий труда".

7.1.11. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и работников, имеющих ненормированный рабочий день.

а) перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и повышение оплаты труда (**Приложение 4**);

б) перечень профессий и должностей с условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение 5).

7.1.12. Установить работникам учреждения, работающим с ПК не менее 50% рабочего времени, регламентирующие перерывы в течении рабочего дня, в соответствии с санитарными нормами с целью уменьшения вредного влияния неблагоприятных факторов рабочей среды и трудового процесса за счет снижения времени их воздействия для восстановления нормального физиологического состояния работника (Приложение 3).

7.1.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (а также устанавливать при наличии финансовых возможностей локальным нормативным актом учреждения дополнительные выплаты работникам, пострадавшим в результате несчастного случая или профессионального заболевания).

7.1.14. Обеспечивать совместно с выборной профсоюзной организацией проведение общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении.

7.1.15. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации учреждения, технической инспекции труда профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.1.16. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

7.2. Дополнительно работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать регулярные инструментальные замеры опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

7.2.2. Не применять труд женщин на работах, предусмотренных «Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162.

7.3. Работодатель имеет право:

7.3.1. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда средства в целом по учреждению и с разбивкой по структурным подразделениям.

7.3.2. Использовать на эти цели дополнительные средства (до 20 процентов) сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выделенные региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации в установленном порядке.

7.4. Профсоюзная организация (представительный орган работников) обязуется:

7.4.1. Оказывать содействие работодателю в организации работ по охране труда.

7.4.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных в договоре, с выполнением обязательств работодателя и работников через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

7.4.3. Организовать в целях усиления взаимодействия по защите трудовых прав работников с органами Федеральной инспекции труда и другими органами государственного надзора и контроля (Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда).

7.4.4. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам учреждения по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

7.5. Работники обязуются:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами учреждения.

7.5.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.5.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

7.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.5.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого инфекционного заболевания (отравления).

8. Регулирование труда женщин (лиц с семейными обязанностями) и молодежи

8.1. На женщин (лиц с семейными обязанностями), являющихся работниками учреждения, распространяются гарантии и льготы, предусмотренные для этих категорий работников трудовым законодательством.

8.2. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

8.3. Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 - после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. По заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

8.4. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данном учреждении.

8.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

8.7. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц в возрасте до 18 лет. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющие детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинским заключением.

8.8. Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований

(постановление Главного государственного санитарного врача от 13 июня 2003 года № 118 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03»).

8.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери не допускается, за исключением случаев, установленных законодательством.

8.10. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру за счет средств работодателя.

8.11. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации, помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

9. Гарантии и компенсации

9.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ, ЯО, а также другими нормативно-правовыми актами.

9.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, в вечерних (сменных), заочных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением, обязуется предоставлять гарантии, установленные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, договором, соглашениями, трудовым договором.

9.4. По решению комиссии по социальным вопросам работникам по их письменному заявлению производится частичная оплата путевок, приобретаемых на санаторно-курортное лечение, за счет средств социального страхования.

9.5. Лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией ПЭВМ), должны проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры 1 раз в 2 года за счёт средств учреждения.

9.6. Материальная помощь (Единовременная выплата) в размере до 4500 руб., при наличии следующих обстоятельств:

- тяжелое заболевание работника, наступившее в период трудовых правоотношений с работодателем;
- смерть или тяжелое заболевание близких родственников работника (родители, дети, супруг, супруга, полнородные и не полнородные братья и сестры, а так бабушки, дедушки и внуки, при отсутствии родителей или детей)
- рождение у работника ребенка,
- тяжелое материальное положение работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате чрезвычайной ситуации (стихийное бедствие, несчастный случай, кража, пожар и т.п.)

9.6.1. Основаниями для рассмотрения вопроса об оказании работнику материальной помощи является его заявление на имя руководителя учреждения с приложением подтверждающих документов.

9.6.2. Решение об оказании работнику материальной помощи и её размере принимается руководителем учреждения.

9.6.3. Выплата производится на основании приказа руководителя учреждения. При наличии экономии установленного фонда оплаты труда.

10. Социальное страхование

Работодатель обязуется обеспечивать государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

11.1. предоставлять помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций),

а также освобождает работников (делегатов) на время их участия в данных собраниях (конференциях) от основной работы с сохранением среднего заработка.

11.2. при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации.

11.3. увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.4. при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.5. членов профсоюзных органов, представителей профсоюза в совместной комиссии по охране труда, не освобожденных от основной работы, освобождать от нее (не менее 5 часов в месяц, председателя первичной профсоюзной организации - не менее 8 часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время профсоюзной учебы.

11.6. членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, освобождать от нее с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

11.7. предоставлять соответствующему выборному профсоюзному органу бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

11.8. при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

11.9. по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюза «взносы солидарности» в размере 1 % от заработной платы указанных работников.

11.10. предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора.

11.11. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, а также содействовать профсоюзной организации в выполнении Устава Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, по вовлечению работников в Профсоюз.

Профсоюз обязуется:

11.12. содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;

11.13. оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;

11.14. организовывать культурно-массовую и физкультурную работу;

11.15. активно работать в комиссиях, создаваемых в организации.

Профком осуществляет защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим коллективным договором, в отношении работников - членов профсоюза и работников, ежемесячно уплачивающих в профсоюзную организацию из заработной платы взносы солидарности в размере 1%.

12. Контроль за выполнением договора

12.1. Контроль за выполнением договора осуществляется сторонами социального партнерства. Текущий контроль осуществляет комиссия по разработке и принятию договора (далее – Комиссия).

Итоги выполнения договора рассматриваются на собраниях трудового коллектива, проводимых не реже 1 раза в год.

12.2. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением договора:

- работодатель один раз в полгода информирует Комиссию на её заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств;

- по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении договора и направляют их для предварительного обсуждения в структурные подразделения учреждения не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания (конференции) работников;

- на общем собрании (конференции) работников представители сторон докладывают о выполнении обязательств договора за год;

- при выявлении нарушений выполнения договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений договора.

12.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

12.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

13. Заключительные положения

13.1. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет до 30.06.2020 года. По истечении указанного срока договор может быть продлен на срок до трех лет.

13.2. изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

13.3. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 дней с момента его подписания.

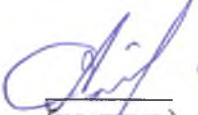
Представитель работодателя –
директор Дашкова И.Б.



Дашкова И.Б.
(подпись)
" 01 " 04 2017 г.
(печать)



Представитель работников –
Емельянова Л.А.



Емельянова Л.А.
(подпись)
" 0 " 04 2017 г.
(печать)