

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
областного автономного учреждения
социального обслуживания
«Поддорский комплексный центр
социального обслуживания населения»

В.В. Дмитриева В.В. Дмитриева
28.02 2018 года

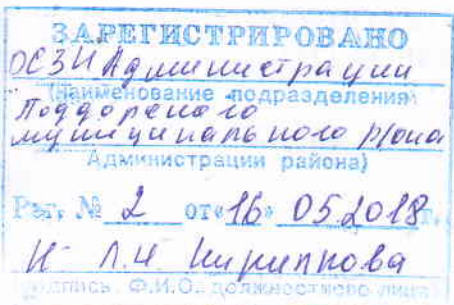
УТВЕРЖДЕНО:

Директор областного автономного
учреждения социального
обслуживания «Поддорский комплексный
центр
социального обслуживания населения»

М.А. Иванова М.А. Иванова
28 февраля 2018 года

Коллективный договор
областного автономного учреждения
социального обслуживания
"Поддорский комплексный центр
социального обслуживания
населения»

с.Масловское
2018 год



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора являются: администрация **областного автономного учреждения социального обслуживания «Поддорский комплексный центр социального обслуживания населения»** в лице директора **Ивановой Марины Алексеевны**, именуемой далее «Работодатель» организации, работники организации в лице представителя **Совета трудового коллектива Дмитриевой Вероники Владимировны**, именуемый далее «Коллектив».

1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

1.3. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.4. СООТНОШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА С РОССИЙСКИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, НОРМАТИВНЫМИ ПРАВОВЫМИ АКТАМИ, ОТРАСЛЕВЫМИ ТАРИФНЫМИ СОГЛАШЕНИЯМИ И ДРУГИМИ СОГЛАШЕНИЯМИ.

1.4.1. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического

положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4.2. Нормы Отраслевого тарифного соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективных договоров во всех организациях.

1.5. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

1.5.1. Стороны признают, что выполнение коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными действиями сторон.

1.5.2. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, Отраслевого и других соглашений, трудовых договоров; добиваться стабильного финансового положения организации; обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- своевременно проводить переаттестацию сотрудников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.5.3. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.5.4. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с Советом трудового коллектива и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией в целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора

Совет трудового коллектива обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ.
- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечить контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечить контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.
- вести коллективные переговоры, заключать и контролировать выполнение коллективного договора, содействовать разрешению индивидуальных и коллективных споров.

1.5.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а Совет трудового коллектива обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем (организацией) принятых обязательств.

1.5.6. Работодатель и работники организации, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим договором, несут

ответственность в порядке, установленном законодательством.

Работники обязуются:

- выполнять честно и добросовестно свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
- выполнять установленные нормы труда, объемные и качественные показатели;
- бережно относиться к имуществу учреждения и имуществу других сотрудников;
- принимать меры к немедленному устранению условий, препятствующих или затрудняющих нормальной работе и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- сохранять коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в чистоте и порядке, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории учреждения;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- не совершать действия, влекущие за собой причинение ущерба организации, ее имуществу и финансам (ст.21 ТК РФ)

РАЗДЕЛ 2.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, Отраслевым тарифным и другими соглашениями и трудовым договором (ст.15 ТК РФ)

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, который хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3. Работодатель обязуется в 3-х дневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), оплаты труда, а также ознакомить работника с коллективным договором учреждения и вышеназванным приказом под роспись (ст. 68 ТК РФ)

2.4. Условия трудового договора определяются по договоренности сторон и могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ). Они не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.5. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ст.80 ТК РФ)

2.6. Перевод работников на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст.72-74 ТК РФ)

2.7. Администрация не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.10. Условия найма, труда, отдыха временных работников не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных работников, определенных в данном коллективном договоре.

2.11. Работник вправе приостановить работу, если Работодатель нарушает условия трудового договора; в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней - на весь период до выплаты задержанной суммы, известив о приостановке работы Работодателя в письменной форме и в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст.142,220 ТК РФ). При этом за ним сохраняется место работы, тарифная ставка (оклад) и все права, предусмотренные ТК РФ, коллективным и трудовым договорами, в период приостановления работы работник имеет права в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ)

2.12. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от Совета трудового коллектива. Совет трудового коллектива принимает участие в разработке Положения об аттестации.

2.13. Применение дисциплинарных взысканий за исполнение или не надлежащее исполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления Работодателю письменного объяснения Работника.

Работодатель имеет право применять дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям не позднее одного месяца после обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Совета трудового коллектива. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ)

За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ)

2.14. Работодатель поощряет работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой (ст. 1991 ТК РФ). Эти и другие виды поощрений осуществляются с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.15. Трудовой распорядок учреждения определяется Правилам внутреннего распорядка, который утверждается руководством с учетом мнения Совета трудового коллектива. (Приложение № 2)

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Работодатель обязуется обеспечивать:

3.1. Нормальную продолжительность рабочего времени организации 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ)

Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ)

3.2. Продолжительность рабочего времени сокращается для лиц моложе 18 лет на 4 часа в неделю, для инвалидов первой, второй групп на 5 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ, для женщин работающих в сельской местности до 36 часов в неделю (Постановление Верховного совета РСФСР от 10.04.90.№ 1420-1).

3.3. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок учреждения определяются правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения Совета трудового коллектива. (ст.189, СТ.190 ТК).

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Определенным категориям работников устанавливать неполный рабочий день

или неполную рабочую неделю по их просьбе (ст.93 ТК РФ).

3.6. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять Совету трудового коллектива полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст. 2.25 Закона РФ «О занятости населения в РФ», ст. 73 ТК РФ)

3.7. Порядок работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

Не привлекать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

3.8. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников, которые по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (не более 3 часов в день) (ст. 101 ТК РФ)

РАЗДЕЛ 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации. (Приложение № 2)

4.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и письменного согласия работников в исключительных случаях, перечисленных в части 2 ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск минимальной продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в организации, за второй и последующие годы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.

4.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет пять календарных дней.

Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью семь календарных дней.

4.5. В случаях, не предусмотренных пунктом 4.4 работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью три календарных дня.

4.6. Работникам, имеющим право на дополнительный отпуск, согласно ст. 116 ТК РФ, нарушившим трудовую дисциплину – прогул, систематические опоздания на работу, систематический преждевременный уход с работы, появление на рабочем месте или в рабочее время в нетрезвом состоянии и прочее – дополнительные отпуск не

предоставляется.

4.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется календарными днями. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются, присоединяются к отпуску.

4.8. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

В соответствии со ст.128, ст. 263 ТК РФ отдельным категориям работников предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет;

4.9. Стороны пришли к соглашению, что с учетом производственных и финансовых возможностей организации устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью сверх установленной законом (ст.116 ТК РФ) для работников в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье -1 день;
- в случае свадьбы работника и членов его семьи - 3 дня;
- при поступлении ребенка в первый класс 1 сентября – 1 день
- на похороны близкого родственника до 5 дней.

Кроме того, работники учреждения имеют право на освобождение от работы с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при посещении поликлиники или другого лечебного учреждения, если это невозможно сделать в нерабочее время (в соответствии с документов, подтверждающим факт посещения);

- при вызове в суд, управление или другой государственный орган, в соответствии с документально подтвержденным периодом времени;

4.10. Отпуска женщинам по беременности и родам регулировать согласно СТ. 255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со СТ.256 ТК РФ.

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

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА.

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам равную оплату за равный труд. Производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях).

5.2. Осуществлять выплату заработной платы в рабочее время, непосредственно на рабочем месте либо путем перечисления на указанный работником счет в банке, не реже чем каждые полмесяца в установленные дни – ежемесячно 3 и 18 числа. Если день выплаты зарплаты совпадает с выходными и праздничными днями, выплату производить накануне. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.3. Размер оклада (должностного оклада) определять с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.4. Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих правовых нормативных актов.

5.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров окладов (должностных окладов) производить при наличии соответствующих документов.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) оклада (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера оклад более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6. Специалистам, работающим на селе, устанавливать повышение оклада (ставки) по сравнению с окладами (ставками) специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

5.7. В случае временного замещения отсутствующего работника замещающему работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению Работника и Работодателя.

5.8. За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производить доплату в размере не менее 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.9. Оплачивать работу в нерабочий праздничный день и выходной день не менее, чем в двойном размере часовой тарифной ставки (оклада), или предоставлять другой день отдыха по желанию работника за работу в выходной день и нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ).

5.10. Производить выплаты стимулирующего характера согласно «Положению о премировании и материальном стимулировании работников областного автономного учреждения социального обслуживания «Поддорский комплексный центр социального обслуживания населения». (Приложение № 1)

5.11. Производить выплаты компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено законодательством.

5.12. Проводить взаимные консультации и учитывать мнение Совета трудового коллектива при решении вопросов реализации трудовых прав работников.

5.13. Представлять Совету трудового коллектива информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в том числе о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в учреждение из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы, об установлении гарантий и компенсаций работникам.

5.14. Привлекать Совет трудового коллектива к проведению анализа использования рабочего времени, оплаты труда, результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать коллектив.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель:

6.1. Обязуется обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организует проверку работников по охране труда один раз в год.

6.3. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов и инструктажа и других материалов.

6.4. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и Совета

трудового коллектива комиссии по охране труда.

Обеспечивает необходимой нормативно - технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств учреждения или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.5. Создает и укрепляет работу уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»

6.6. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда Совета трудового коллектива, организует их обучение охране труда за счет средств учреждения (или за счет Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом.

6.7. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в учреждении, совместно с Советом трудового коллектива разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.8. Проводит за счет средств учреждения обязательное обучение и аттестацию работников.

6.9. Обеспечивает безопасные условия труда (ст.212 ТК РФ).

6.10. Обеспечивает участие Совета трудового коллектива в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует территориальное объединение профсоюзов, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев, в установленные сроки представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.

6.11. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. Несет ответственность за вред, причиненный здоровью работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.13. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.14. На паритетных началах совместно с Советом трудового коллектива участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.15. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом, а также обязательное медицинское, пенсионное страхование и в полном объеме вносить страховые взносы в соответствующие фонды.

6.16. Обязуется проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.17. Разрабатывает и утверждает Инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

6.18. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и

отдыха работников и их детей.

6.19. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении.

Работники обязуются:

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Проходить обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- Немедленно извещать своего руководителя и замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- Соблюдать требования правил и инструкций по охране труда.

РАЗДЕЛ 7.

ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости, меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, а также сокращением численности и штата рассматривать предварительно с участием Совета трудового коллектива.

7.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ)

7.2.3. Предоставлять высвобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.2.4. При проведении реструктуризации организации обеспечить участие Совет трудового коллектива в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

7.2.5. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать Совету трудового коллектива о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ)

7.2.6. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.

7.2.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в организации по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения, либо в другой организации села по прежней профессии;
- с учетом мнения Совета трудового коллектива вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 73 ТК РФ);
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (подпункт «б» п.3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Совета трудового коллектива (ч. 3 ст. 82 ТК РФ)

7.3. Совет трудового коллектива обязуется обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения,

предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим договором.

РАЗДЕЛ 8.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

Работодатель:

8.1. Признает Совет трудового коллектива единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовым, экономическими и социальными отношениями (ст. 29, ст. 30, ст.31 ТК РФ).

8.2. Признает право Совета трудового коллектива на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ):

- Экономического положения организации;
- Реорганизации или ликвидации организации;
- Предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- Предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- Введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- Профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- Намеченных мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

8.3. Признает право Совет трудового коллектива на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

8.4. В целях создания условий для деятельности Совета трудового коллектива предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс, факс и т.д.), средства связи (телефон), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 9.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ)

9.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский фонд, социального страхования фонд, пенсионный фонд) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд.

9.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.

9.5. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

9.6. Сохранить льготы в части финансирования коммунальных услуг работникам, работающим на селе согласно областному закону от 27.08.2009 г. № 586 ОЗ «О предоставлении мер социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг отдельным категориям граждан, работающих и проживающих в сельских населенных пунктах и поселках городского типа»

9.7. Обеспечить выполнение гарантированных государственных пособий нетрудоспособности по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5 лет, на погребение, а также другие цели, предусмотренные Законодательством.

9.8. Производить поощрение особо отличившихся сотрудников (благодарности, Почетные грамоты, занесение работников на Доску почета)

9.9. Организовывать досуг сотрудников.

9.10. Оплачивать командировочные расходы.

РАЗДЕЛ 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ.

10.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за **нарушение** законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

– Уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ, ст.25 ФЗ о коллективных **договорах** и соглашениях);

– Непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и **осуществления** контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК **РФ, ст. 27** ФЗ о коллективных договорах и соглашениях);

– **Невыполнение** условий коллективного договора (ст. 55 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 11. ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, **установленном** настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, **установленном** коллективным договором.