

Председатель первичной
профсоюзной организации

Шапорева

И.С. Шапорева

01 января 2018 г.

Директор
бюджетного
Верхнедонского района
социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов»

муниципального
учреждения

С.В. Козырев



01 января 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
учреждения Верхнедонского района
«Центр социального обслуживания
граждан пожилого возраста и инвалидов»
на 2018 - 2020 гг.

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию
в управлении по труду министерства труда и
социального развития Ростовской области

Регистрационный № РА34/РР-6150Т

00.04.2018
Заместитель министра –
начальник управления по труду

Т.В. Павлятенко
Зам. начальника управления
по труду И.Н. Бижков

Верхнедонской район
2018 г.

Содержание

Коллективного договора на 2018 – 2020 г.г.

Глава 1. Общая часть.

Глава 2. Оплата и нормирование труда.

Глава 3. Занятость, условия высвобождения работников, социальные гарантии.

Глава 4. Профессиональное обучение работников.

Глава 5. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха.

Глава 6. Условия и охрана труда.

Глава 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Глава 8. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор.

Глава 9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

Глава 10. Заключительные положения.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного учреждения Верхнедонского района
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и
инвалидов»

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации (далее - работники организации) с работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
муниципальное бюджетное учреждение Верхнедонского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» в лице директора С.В.Козырева, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «работниками», представленные профсоюзной организацией муниципального бюджетного учреждения Верхнедонского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» именуемым далее «Профком» в лице председателя профкома И.С. Шапоровой.

1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

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

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Профком, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества предоставляемых социальных услуг, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

В целях установления этических норм и правил служебного поведения работников для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения, работники призваны соблюдать нормы Кодекса профессиональной этики и служебного поведения муниципального бюджетного учреждения Верхнедонского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов», утвержденный приказом учреждения от 14.06.2016 № 112 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики и служебного поведения муниципального бюджетного учреждения Верхнедонского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов».

1.6. В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профком обязуются в пятидневный срок

провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 1 января 2018 года.

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

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

2.1. Система оплаты труда включает в себя:

- оплату труда по должностным окладам, согласно положению об оплате труда (приложение №1);
- премирование из бюджетных средств (приложение № 2);
- премирование из средств от приносящей доход деятельности (приложение № 3);
- оплата труда работников из средств, полученных от приносящей доход деятельности (приложение № 4);
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно положению об оплате труда (приложение №1), критериев оценки деятельности отдельных категорий работников (приложение № 7).

2.2. Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц:

заработная плата за первую половину текущего месяца - 19 (числа), окончательный расчет за месяц 4 (числа). При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях производственных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

2.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

2.4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Муниципальное учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

2.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

2.6. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 ч.1 ст. 77 или п. 1,2 или 44 ч.1 ст.81, п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй ст.137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст. 137 ТК РФ).

2.7. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускается удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).

2.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

2.9. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на своем рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

2.10. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников, трудовым договором. Размеры выплат, установленные Положением об оплате труда работников, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 ТК РФ).

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

действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

По вопросам тарификации и нормирования труда стороны пришли к соглашению о следующем:

2.12. При составлении штатных расписаний должности служащих и профессии рабочих именовать в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94), принятым и введенным в действие постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 года № 367 с 1 января 1996 года, приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.мая 2008г №247н, а также учитывать последующие изменения, внесенные в установленном порядке.

2.13. В случае объективной необходимости пересмотра квалификационных характеристик и квалификационных требований, введения новых профессий рабочих или должностей служащих, представлять необходимые обоснования в отдел социальной защиты населения Администрации Верхнедонского района, осуществляющий функции и полномочия учредителя.

2.14. Работникам гарантируются:
государственное содействие системной организации нормирования труда;
применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (ст. 159 ТК РФ).

3. Занятость, условия высвобождения работников, социальные гарантии.

3.1. Стороны обязуются при необходимости установления режима неполной занятости, предусмотреть продолжительность рабочего дня не менее 4 часов, рабочей недели – не менее 20 часов.

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3. Увольнение по инициативе администрации (кроме случаев полной ликвидации предприятия) производить с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. В целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор с Центром занятости населения по вопросам информации о рабочих местах, профориентации рабочих.

3.5. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным ст. 180 Трудового кодекса РФ.

3.6. Работнику за время нахождения в служебной командировке за пределами места постоянной работы, заработная плата выплачивается в полном объеме согласно утверждённой штатной росписи (ст.167 ТК).

3.7. Работнику, находящемуся на курсах переподготовки и повышения квалификации и т.д., выплачивается средняя заработная плата (ст. 187 ТК).

3.8. Работодатель вправе замещать по замещаемым должностям временно отсутствующих работников с оплатой согласно действующего законодательства.

3.8.1. В случаях, когда замещение и совместительство невозможно, принимается временно работник по срочному договору.

3.9. Стороны договорились о том, что:

3.9.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

3.9.2. При расширении производства обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

3.9.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя (ст. 261 ТК) .

Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

3.11. Помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матерей;
- в семье которых один из супругов имеет статус безработного;
- и т.д.

3.12. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

3.13. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в 3 месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течении недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4. Профессиональное обучение работников.

4.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 Трудового кодекса РФ).

4.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд предприятия определяет работодатель (ст.196 Трудового кодекса РФ). (Приложение № 7)

4.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями

173-176 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

4.4. Работник, желающий получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, заключает с работодателем ученический договор, который регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора (ст. 198 Трудового кодекса РФ).

5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников организации, составляет 7 часов 12 мин. для женщин, 8 часов 00 минут для мужчин, начало рабочего времени 8.00, окончание 16.12 для женщин, 17.00 для мужчин, перерыв с 12.00 до 13.00 или графиками сменности, с учетом мнения профсоюзного органа. (Приложение № 9)

5.2. При суммированном учете рабочего времени и установленном учетном периоде один год, количество сверхурочных часов определяется как разница между фактически отработанным временем и нормой часов установленного периода.

5.3. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.4. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

К дежурствам могут привлекаться только служащие и специалисты по списку.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.6. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком. (Ст.123 Трудового кодекса РФ).

5.7. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по личному заявлению работника (Ст.128 Трудового кодекса РФ).

5.8. Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска. (Ст.116–119 Трудового кодекса РФ). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

5.9. Руководителю предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, в зависимости от стажа работы в учреждении, из расчета 1 календарный день к основному отпуску за каждый год работы в данном учреждении. Данный отпуск должен составлять не менее 3-х дней и не более 15 календарных дней.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Необходимость наличия в коллективном договоре раздела «Условия и охрана труда» определяется Федеральным Законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Кодексом законов о труде и законом «О коллективных договорах и соглашениях» Российской Федерации, которые содержат, с одной стороны, обязательства работодателей по обеспечению безопасных и здоровых условий труда, а с другой - государственные гарантии соблюдения соответствующих прав работников, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.1.1. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья, материалов;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение №11, приложение №12, приложение №13);

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

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 (Приложение №10);

обеспечить работникам бесплатный проезд в случаях, когда профессиональная деятельность связана с разъездами, в порядке, определенном нормативно-правовыми актами Правительства Ростовской области;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- применение средств индивидуальной защиты, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;
 - наличие комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

2. Обязанности работника в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного 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 профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Профсоюзы имеют право:

- на осуществление контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий труда и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и интересы членов профсоюзного комитета по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

7.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и др.).

7.3. Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (п.1 ст.11 Федерального закона о профсоюзах).

7.4.1. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование и др., предусмотренные для работников (п.4, ст.26 Федерального закона о профсоюзах).

7.4.2. Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляются дополнительные отпуска с оплатой по среднему заработку:

- председателю профкома 3 рабочих дня;

7.5. Для осуществления уставной деятельности профорганизаций работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.6. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения профсоюзного органа.

7.7. Работодатель, должностное лицо администрации обязаны оказывать содействие профорганизации (профкому) в их деятельности.

7.7.1. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1%, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п.3 ст.28 Федерального закона о профсоюзах).

При недостаточности средств на счетах работодателя, а также при прохождении процедур банкротства работодатель перечисляет их на счета профсоюза во вторую очередь (разъяснение Центрального Банка Российской Федерации от 27.05.97 №456).

7.8. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускаются в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 ст.25 Федерального закона о профсоюзах (см. ст.27 Федерального закона о профсоюзах).

7.9. Профком обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и экономических отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.10. Профком обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

8. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

8.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

9.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

9.3. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносят соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Коллективный договор вступает в силу 01 января 2018 г.

Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации.