Шахунья

28.12.20

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Шахунья»

(срок действия договора 2021-2023 г.г.)

От работодателя:
Директор ГБУ «ЦСОГПВИИ г.Шахунья»

_____ И.А. Шерстнева
«_23_» _декабря_ 2020г

От работников:
Председатель профсоюзного комитета ГБУ «ЦСОГПВИИ г. Шахунья»

_____ Е,В. Ларина
«_23_» _декабря_ 2020г

г. Шахунья
2020 г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «01» 02 2021 г. № 158/21-КД
с рекомендациями
наличие/отсутствие замечаний
Руководитель управления
должность
А.И. Сорунина
(ФИО)

Настоящий коллективный договор заключен между Государственным бюджетным учреждением «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Шахунья» (далее -учреждение, центр) в лице директора Шерстневой Ирины Александровны (далее «Работодатель») и Работниками Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Шахунья» в лице председателя профсоюзного комитета Лариной Елены Витальевны (далее «Работники»).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально–трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда Работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональными и территориальными соглашениями.

1.Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Работодателя и Работников, в лице из полномочных представителей на основе согласования взаимных интересов Сторон.

1.2. Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

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

-создание системы социально – трудовых отношений в Учреждении максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы долгосрочному поступательному развитию росту ее общественного престижа и деловой репутации;

-установление социально – трудовых прав и гарантий улучшающих положение работников;

-повышение уровня жизни работников и членов их семей;

-создание благоприятного психологического климата в коллективе;

-практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, действие которого распространяется на сотрудников ГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Шахунья», являются недействительными (ст.50 ТК РФ).

1.4. Стороны коллективного договора обязаны принимать меры по предупреждению и профилактике коррупции, организовать антикоррупционные условия функционирования учреждения, проводить профилактические и предупредительные мероприятия в учреждении.

1.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

1.6. Стороны договорились, что профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор (срок не более 5 лет) заключается с вновь принятыми Работниками, в том числе и с пенсионерами, по соглашению сторон, в случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 59ТК РФ).

Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись (в течение 3-х дней).

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе базовые оклады, процентные надбавки, режим и продолжительность рабочего времени, размер льгот и компенсаций.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении сведений личного характера о клиентах, ставшие известными Работникам Учреждения при оказании социальных услуг, составляют профессиональную тайну. Об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

3. Оплата труда, стимулирующие и компенсационные выплаты

3.1. Оплата труда Работникам Учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами, настоящим коллективным договором.

3.2. Оплата труда, компенсационные и стимулирующие выплаты, размеры надбавок производятся в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда и выплатах стимулирующего характера работников государственного

бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Шахунья.

3.3. В целях поощрения Работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются:

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Выплата за качество выполняемых работ

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Премиальные выплаты по итогам работы:

- премиальная выплата по итогам работы за квартал;
- премиальная выплата в связи с юбилейной датой;
- премиальная выплата в связи с праздничными датами;
- премиальная выплата в связи с профессиональным праздником.

3.4. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется при наличии у работников Учреждения стажа непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях в размере:

- 20 процентов должностного оклада – при стаже непрерывной работы от 3 до 5 лет;
- 30 процентов должностного оклада – при стаже непрерывной работы более 5 лет.

3.5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы за квартал устанавливаются на основании оценки деятельности Работников Учреждения с учетом критериев и показателей результативности работы, утверждаемых по каждой должности Работников приказом директора Учреждения. Выплаты осуществляются ежемесячно. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения.

3.6. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации совмещение профессий (должностей) сверхурочной работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) относятся:

- выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц в размере 15% от должностного оклада (директор, заместитель директора, заведующий отделением, социальный работник, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, психолог, культорганизатор, юрист, специалист по социальной работе, специалист по социальной работе по участковому принципу, диспетчер, фельдшер, водитель) (Приложение2);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работникам устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) без

учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере до 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.8. Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющим первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

3.9. Работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы, производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.10. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ.

3.11. Работодатель в пределах выделенного фонда оплаты труда оказывает Работникам материальную помощь к отпуску в размере одного должностного оклада. Выплата материальной помощи осуществляется в соответствии с утвержденным Положением о премировании и выплатах материальной помощи работникам государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Шахунья». Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения. (Приложение 1)

3.12. Заработную плату работникам выплачивать не реже чем два раза в месяц 2 и 17 числа каждого месяца путём перечисления денежных средств на их счета карт ПАО Сбербанка России. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц, выдавать Работникам за день до выдачи заработной платы.

3.13. Работодатель обязуется обеспечивать работников, чья деятельность связана с разъездами, проездными документами либо предоставлять денежное возмещение затрат на проезд на одном из видов пассажирского транспорта общего пользования. Список работников, имеющих право на данный вид возмещения, утверждается приказом директора учреждения.

3.14. При направлении работников в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные в размере 100 рублей 00 копеек) ст. ст. 167, 168 ТК РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого Работники Учреждения в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение1) и условиями трудового договора должны исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени.

4.1. Продолжительность рабочего времени Работников Учреждения устанавливается не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю.

4.3. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4. Для работников администрации, заведующих отделений социально–бытового и социально–медицинского обслуживания на дому, отделения социально-консультативной помощи, отделения срочного социального обслуживания, хозяйственно обслуживающего персонала, отделения специализированный жилой дом для граждан пожилого возраста и инвалидов установить график работы:

Пн - Чт 08:00 – 17:00, Пт 8:00 – 16:00, перерыв: 12:00 - 12:48.

4.5. Для работников отделения дневного пребывания установить график работы:

Пн - Чт 08:00 – 17:00, Пт 8:00 – 16:00, перерыв: 14:30 – 15:18.

4.6. Для медицинских сестер отделения дневного пребывания установить график работы:

Пн - Чт 08:00 – 17:00, Пт 8:00 – 16:00, перерыв: 14:30 – 15:30.

4.7. Для социальных работников отделений социально-бытового и социально-медицинского обслуживания на дому установить следующий график работы:

Пн.- Пт. 8:00 - 17:00, перерыв 12:00 - 13:00

4.8. Для медицинских сестер отделения социально-медицинского обслуживания на дому установить следующий график работы:

Пн.- Пт. 8:00 - 17:00, перерыв 12:00 - 13:12

4.9. Для медицинского брата (медицинской сестры) отделения специализированный жилой дом для граждан пожилого возраста и инвалидов установить следующий график работы:

Пн - Чт 08:00 – 17:00, Пт 8:00 – 16:00, перерыв: 12:00 – 13:00.

4.10. Сторож выполняет работу в соответствии с графиком сменности при 15- часовой смене для штатной численности три человека, утвержденным Работодателем. График сменности составляется с учетом требования трудового законодательства о предоставлении Работнику непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42часов.

Продолжительность ежедневной смены Работника составляет 15 часов. С 17.00 до 8.00. в выходные и праздничные дни 24-часовая рабочая смена с 17.00 до 17.00.

Перерыв для отдыха и приема пищи в рабочие дни 24.00 до 01.00 часов, в праздничные и выходные дни перерыв 120 мин. с 13:00 до 14:00 часов и с 24.00 до 01.00 часов. Перерыв для отдыха и приема пищи производится в помещении учреждения.

4.11. Диспетчер выполняет работу в соответствии с графиком сменности при 24-часовой смене для штатной численности четыре человека, в соответствии с суммированным учетом рабочего времени за текущий год, утвержденным Работодателем. График сменности составляется с учетом требования трудового законодательства о предоставлении Работнику непрерывного междусменного отдыха продолжительностью не менее 42 часов и предоставлении перерыва для отдыха и приема пищи во время смены.

Продолжительность рабочей смены Работника составляет 22 часа. С 8.00 до 8.00. Междусменный отдых Работника составляет 72 часа.

Перерыв для отдыха и приема пищи 120 минут, в дневное время с 14:00 до 15:00 часов, в ночное время с 01:00 до 02:00 часов. В ночное время, выходные и праздничные дни перерыв для отдыха и приема пищи производится в помещении отделения специализированный жилой дом для граждан пожилого возраста и инвалидов, в специально отведенном месте.

4.12. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графика, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 лет – 31 календарный день (ст.115, 267 ТК РФ), (Инвалидам – не менее 30 календарных дня (Федеральный Закон от 24.11.1995 №181 -ФЗ «о социальной защите инвалидов в Российской Федерации» ред. от 29.12.2017 года).

4.13. За ненормированный рабочий день, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику, продолжительность рабочего времени которого установлена 40 часов в неделю (ст.119 ТК РФ): (Приложение №4)

- в количестве 5 календарных дней директор;
- в количестве 4 календарных дней заместитель директора;
- в количестве 4 календарных дней главный бухгалтер;
- в количестве 4 календарных дней заведующий отделением;
- в количестве 3 календарных дней бухгалтер;
- в количестве 3 календарных дней специалист по кадрам;
- в количестве 3 календарных дней водитель.

4.14. Работодатель предоставляет Работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

- бракосочетания работника, детей – 3 календарных дня;
- смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) – 3 календарных дня; родные брат и сестра – 1 календарный день;
- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка, поступающему в первый класс – 1 день (1 сентября или в день приуроченный с началом учебного года).

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, Работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок по соглашению между Работником и Работодателем ст. 128 ТК РФ.

4.16. При увольнении Работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, Работодатель производит удержание из заработной платы Работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст. 137 ТК РФ.

4.17. Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.

4.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников Учреждения.

5. Гарантия занятости, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификацией.

5.2. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких женщин при наличии ребенка до 14лет или ребенка - инвалида до 18 лет, кроме случаев ликвидации Учреждения. В этом случае принять меры по их трудоустройству в другие организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности принять меры по трудоустройству с учетом пожеланий увольняемого, с привлечением информации от органов службы занятости.

5.3. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штата работников помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 -летнего возраста.

При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

6. Условия, охрана и безопасности труда

6.1. Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

6.1.1. Необходимыми служебными и бытовыми помещениями, оборудованием, в соответствии с действующими нормами; на каждом рабочем месте здоровыми и безопасными условиями труда, соответствующими требованиями нормативных правовых актов, в том числе организовать рабочие места пользователей ПЭВМ в соответствии с СанПин 2.2.2/2.4.1340-03;

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.1.3. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.4. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

6.1.5. Обучение и проверка знаний требований охраны труда Работников, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда Работников организаций»;

6.1.6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методом и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

6.1.7. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.1.8. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, о результатах проверок по охране труда, обеспечение условия труда в соответствии с нормами;

6.1.9. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

6.1.10. Принятие мер по предупреждению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.1.11. Расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.12. Беспрепятственный допуск 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, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и

расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.13. 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, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

6.1.14. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.15. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

6.1.16. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.1.17. Совместно с представителями профсоюзного комитета проводить проверку соответствия требованиям охраны труда на рабочих местах;

6.1.18. Проведение ежедневных предрейсовых и послерейсовых осмотров водителей;

6.1.19. Прохождение технического осмотра транспортного средства;

6.1.20. Обеспечение социальных работников, медицинских сестер, повара специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (ТК РФ Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты) (Приложение 4);

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил или инструкций по охране труда;

6.2.2. Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда;

6.2.3. Немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровья людей, об ухудшении состояния своего здоровья, а также неисправности оборудования и инструмента, которые могут привезти к несчастному случаю;

6.2.4. Проходить обучение оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требования охраны труда;

6.2.5. Проходить периодические медицинские осмотры;

6.2.6. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации Работника с представителем профсоюза и официального предварительного письменного

уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для Работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за Работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.2.7. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ;

6.2.8. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей;

6.2.9. Работодатель проводит следующие информационно–профилактические мероприятия по формированию у Работников культуры здорового образа жизни и противодействию распространения наркомании, алкоголизма, инфекционных заболеваний, социально -значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа:

- проведение профилактических бесед
- просмотр роликов
- размещение информации на стендах
- проведение спортивных мероприятий

7. Основные права и обязанности Работодателя, Работников и председателя профсоюзного комитета по исполнению Договора

Основные права и обязанности Работодателя и Работников учреждения по исполнению настоящего Договора определяются следующим образом:

7.1. Работодатель имеет права:

7.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

7.1.2. Вести с Работниками Учреждения коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

7.1.3. Поощрять Работников Учреждения за добросовестный эффективный труд;

7.1.4. Требовать от Работников Учреждения исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

7.1.5. Привлекать Работников Учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

7.1.6. Принимать локальные нормативные акты;

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. Соблюдать законодательство РФ, условия настоящего коллективного Договора, а также соглашений и трудовых договоров;

7.2.2. Предоставлять Работникам Учреждения работу, обусловленную трудовым договором;

7.2.3. Обеспечивать Работникам Учреждения безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

7.2.4. Обеспечивать Работников Учреждения оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

7.2.5. Обеспечивать Работникам Учреждения оплату труда равную его ценности;

7.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам Учреждения заработную плату в сроки, установленные законодательством РФ, Договором, трудовыми договорами;

7.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать (перезаключать) коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

7.2.8. Предоставлять представителям Работников Учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) коллективного договора, соглашения и контроля их выполнением;

7.2.9. Соблюдать нормы трудового законодательства;

7.2.10. Рассматривать представления представителя Работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

7.2.11. Обеспечивать бытовые нужды Работников Учреждения, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

7.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников Учреждения в порядке, установленном законодательством РФ;

7.2.13. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

7.2.14. Принимать решения с учетом мнения профкома, в случаях, установленных ТК РФ;

7.3. Работники Учреждения имеют право на:

7.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

7.3.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

7.3.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

7.3.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

7.3.5. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

7.3.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;

7.3.7. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;

7.3.8. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

7.4. Работники Учреждения обязаны:

7.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;

7.4.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

7.4.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

7.4.4. Соблюдать трудовую дисциплину;

7.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

7.4.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

7.4.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, предоставляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

7.5.1. Контролировать соблюдение Работниками правил внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда, полное, своевременное и качественное выполнение ими трудовых обязанностей;

7.5.2. Представительствовать от имени Работников–членов профсоюзного комитета (при наделении его полномочиями-от имени всех Работников) при решении вопросов, затрагивающих права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации (ст.29 ТКРФ);

7.5.3. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка;

7.5.4. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей;

7.5.5. Обеспечивать контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование;

7.5.6. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюзного комитета в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

7.5.7. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда, способствовать решению задач по приведению в норму условий труда.

8. Гарантии профсоюзного комитета

8.1. Профсоюзный комитет представляет интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем (ст.29 ТКРФ);

8.2. Стороны договорились о том, что:

8.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством или профсоюзной деятельностью;

8.2.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ);

8.2.3. Работодатель рассматривает и принимает решение с учетом мнения профсоюзного органа в установленном законодательстве порядке по следующим вопросам:

- принятие локальных нормативных актов;
- расторжение трудового договора с Работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников (ст. 179-181 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст. 192-194 ТК РФ);

9.2.4. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюзного комитета, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации удержанные из заработной платы Работников членские взносы в размере 1 %.

9.3. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом;

9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

9.5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения

9. Заключительные положения

9.1. Договор заключается на период с 01.01.2021 года по 31.12.2023 года, вступает в силу и действует в течение всего срока до заключения между сторонами нового Договора, за исключением случаев, предусмотренных

законодательством РФ. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового Договора (контракта) с директором Учреждения.

9.3. При реорганизации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации, после чего может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

9.4. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

9.5. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.6. Изменения и дополнения в коллективном договоре в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, предусмотренных прежним коллективным договором.

9.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры.

9.8. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают стороны, подписавшие коллективный договор.

9.9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.10. Профсоюзный орган обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого информацию.

9.12. Представители обеих сторон, заключившие настоящий коллективный договор, несут ответственность за неисполнение принятых обязательств в соответствии с действующим законодательством ст.419 ТК РФ.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 28 листа(ов)
(Двадцать восемь листов)
Директор Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Шахунья»

_____ И.А. Шерстнева