

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета

 Н.В. Аверина
«01» ноября 2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор БУ ОО «Комплексный
центр социального обслуживания
населения Свердловского района»

 М.П. Синицын
«01» ноября 2018 г.

Установлены и закреплены в настоящем договоре социального обслуживания и трудовых правоотношений между работодателем и работниками социальных-трудовых подразделений администрации края, подчиненных Красногородскому районному управлению по труду и социальной политике.

Стороны настоящего соглашения являются работниками администрации в лице директора социальной службы Еленой Николаевны Викторовой и администрации края в лице директора Светланы Михаиловны Петровичи, назначенной «работодателем», представившим интересы управляющей стороны.

Настоящий коллективный договор регулирует трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе добровольного принципа согласия.

Стороны призывают к соблюдению установленных действующими трудовыми законодательством и нормами трудового законодательства прав и обязанностей работников, поданных работодателем.

Коллективный договор

**БУ ОО «Комплексный центр социального обслуживания
населения Свердловского района»**

договор действует до тех пор, пока не будет изменен или не отменен, либо не прекратит действовать. В случае изменения условий коллективного договора стороны имеют право выступить с требованием изменения в него соответствующим документом.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и его правоприменимости в соответствии с законом о коллективах договоров.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Администрации Свердловского района Омской области

Регистрационный № 5-3 Дата 15 ноября 2018г.

Извещающий специалист
по труду (Часапова О.И.)



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Законом Российской Федерации от 11.03.92 N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (с изменениями и дополнениями) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники учреждения в лице председателя профкома Авериной Надежды Викторовны и администрация в лице директора Синицына Михаила Петровича, именуемая далее "работодатель", представляющего интересы учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор регулирует трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.4. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации положение работников, являются недействительными.

1.5. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.6. Работодатель признает профком единственным представителем работников предприятия, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется присущими профсоюзам средствами и методами содействовать эффективной работе предприятия.

1.7. Коллективный договор распространяется на всех работников предприятия независимо от принадлежности к профсоюзу.

2. Цели договора

Стороны признают, что соблюдение условий настоящего коллективного договора приведет к повышению эффективности производства, увеличения прибыли предприятия как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

3. Обязательства администрации в области обеспечения трудовых прав работников

- 3.1. Прием на работу и регулирование трудовых отношений с работниками производится на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 3.2. Все мероприятия по совершенствованию организационной структуры предприятия, приводящие к сокращению численности или штата работников, проводятся при условии согласования с профкомом.
- 3.3. При заключении трудового договора администрация обязуется ознакомить сотрудника с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, положением об оплате труда.
- 3.4. В случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.
- 3.5. Кроме лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, при сокращении штатов преимущественное право оставления на работе имеют также лица:
- имеющие стаж работы на предприятии свыше 7 лет.
- 3.6. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности ему выплачивается выходное пособие в размере не менее одного должностного оклада (месячной тарифной ставки).

4. Гарантии улучшения условий труда

Для достижения целей настоящего коллективного договора работодатель обязуется:

- 4.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность предприятия. Предоставить каждому работнику работу, обусловленную трудовым договором.
- 4.2. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 4.3. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- 4.4. Создать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников предприятия.
- 4.5. Решать с участием профсоюзного комитета следующие вопросы:
 - 4.5.1. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.
 - 4.5.2. Реорганизации предприятия, сокращение численности или штатов.
 - 4.5.3. Определение основных направлений деятельности предприятия, создание новых производств, участков, перепрофилирование и ликвидация производственных структур.
 - 4.5.4. Утверждение положений об оплате труда, о премировании и других внутренних актов, касающихся интересов работников предприятия.
 - 4.5.5. Увольнение работников по инициативе администрации в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ.
- 4.6. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации.

5. Гарантии занятости работников

Работодатель обязуется:

- 5.1. Обучение (переподготовка) и повышение квалификации работников осуществлять за счет средств предприятия.
- 5.2. Содействовать в трудоустройстве работникам,увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу на предприятии в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

Работникам, уволенным по сокращению штатов, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в случае появления новых рабочих мест.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны коллективного договора договорились, что:

6.1. Для работников организации устанавливается 40-часовая рабочая неделя, кроме работников, для которых в соответствии с трудовым договором и трудовым законодательством установлен ненормированный режим рабочего дня.

6.2. Режим рабочего времени устанавливается трудовым договором, а также правилами внутреннего распорядка.

6.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех руководителей, специалистов, рабочих и служащих предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах в зоне с льготным социально-экономическим статусом, зоне с правом на отселение.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.4. График предоставления отпусков составляется до начала календарного года и согласовывается с профсоюзным комитетом. Администрация обязуется ознакомить с графиком предоставления отпусков всех работников учреждения не позднее чем за 2 недели до конца календарного года.

Администрация должна производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода работника в отпуск.

6.5. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения среднего заработка в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, в связи:

- a) с регистрацией брака - 3 дня;

- б) смертью близких родственников (родители, дети, братья и сестры) - 3 дня;
- в) рождением ребенка - 3 дня.

6.6. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.7. Профсоюзный комитет обязуется контролировать выполнение графика отпусков сотрудников.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделять особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников за счет средств предприятия специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты;

- проведение за счет средств работодателя предварительных и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.
- с 01 января 2019 года работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- с 01 января 2019 года работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- с 01 января 2019 года работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются (согласовываются) с работодателем.

7.2. Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда работников образуется фонд охраны труда.

7.3. Работодатель обязуется ознакомить работников с требованиями охраны труда.

7.4. К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.5. Стороны осуществляют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.6. Работодатель обязуется разработать и согласовать с профсоюзным комитетом инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ.

7.7. В целях организации сотрудничества по охране труда на предприятии создается совместная комиссия по охране труда, а для осуществления общественного контроля избирается уполномоченный профсоюзного комитета по охране труда.

8. Организация оплаты труда

Работодатель обязуется:

8.1. Организацию оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам осуществлять согласно соответствующим внутренним актам предприятия.

8.2. Предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате.

8.3. Производить выплату в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

8.4. Выплату заработной платы производить в установленные сроки: 20-го числа текущего месяца – срок выдачи заработной платы за первую половину месяца и

окончательный расчет за отработанный месяц 5-го числа следующего за расчетным месяцем.

8.5. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, принимаются при участии профкома.

8.6. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого работника. В этом случае работнику предоставляется отгул в удобное для него время.

8.7. Премирование служащих за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника.

8.8 Материальная помощь в связи с ухудшением материального положения может оказываться единовременно по личному заявлению работника.

9. Социальные гарантии работников предприятия

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета.

Комиссия по социальному страхованию обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

9.2. Распределять между работниками пособия, определенные законодательством.

9.3. В дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности:

- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;
- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве.

Стороны обязуются:

9.4. Обеспечить своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников предприятия.

Профком обязуется:

9.6. Обеспечить свободный доступ к информации об имеющихся возможностях предприятия по оздоровлению работников.

9.7. Активно привлекать работников организации и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе на предприятии.

10. Взаимодействие сторон

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель признает профком единственным представителем всех работников в коллективных переговорах по оплате труда, продолжительности рабочего времени, решению социальных проблем и другим условиям коллективного договора.

10.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.

10.3. Администрация предоставляет профкому в бесплатное пользование автотранспорт, помещение с отоплением, освещением, телефонной связью и мебелью.

10.4. Сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией предприятия безналичным путём и перечисляется на счет профсоюзной организации.

10.5. На время участия в профсоюзных совещаниях, заседаниях, семинарах за работником сохраняется средняя зарплата.

10.6. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации и работников предприятия, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из 4 человек, в состав которой входят по 2 представителя от каждой стороны.

При обнаружении нарушений условий договора комиссия немедленно информирует об этом представителей стороны, подписавших договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.