

Представитель Работодателя
Директор

Представитель Работников
Председатель первичной
профсоюзной организации



Скрипченко О.Ф.

 Тохирова Л.И.

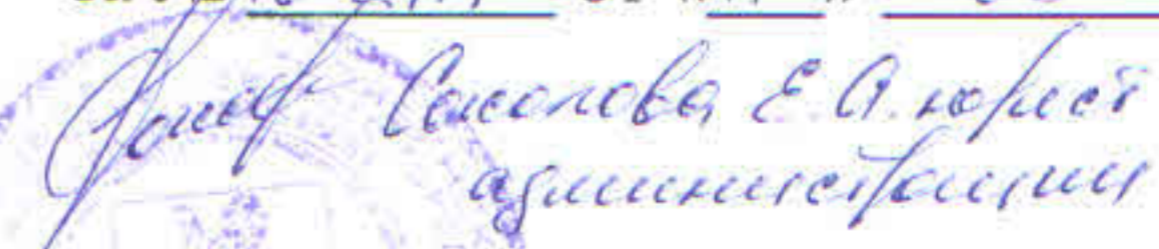
« 7 » 03 2024г.


« 07 » 03 2024г.

Коллективный договор
Государственного учреждения социального обслуживания
«Верхнеуфалейский центр социального обслуживания»
на 2024-2027 годы

Настоящий коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в администрации Верхнеуфалейского
городского округа

за № 10-24К от «11» 03 2024г.


администрации ВГО.

A blue circular stamp of the administration. It contains a handwritten signature in blue ink, the text «администрации ВГО», and a central emblem. The stamp is partially overlapping the signature line of the administration.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2024 -2027 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в Государственном учреждении социального обслуживания «Верхнеуфалейский центр социального обслуживания», заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Государственное учреждение социального обслуживания «Верхнеуфалейский центр социального обслуживания», представленный в лице директора Скрипченко Ольги Федоровны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель, организация).

Работники Государственного учреждения социального обслуживания «Верхнеуфалейский центр социального обслуживания», (далее — Работники), представленные Первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, в лице ее выборного органа – Председателя Первичной профсоюзной организации (далее по тексту – выборный орган Первичной профсоюзной организации, представительный орган работников), действующего на основании Устава Первичной профсоюзной организации и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя; улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации;
- повышения уровня жизни Работников;
- практической реализации принципов социального партнерства; поддержания благоприятного психологического климата в организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Региональным соглашением между Объединением организаций профессиональных союзов "Федерация профсоюзов Челябинской области", Челябинскими региональными объединениями работодателей "Союз промышленников и предпринимателей", "ПРОМАСС" и Правительством Челябинской области (далее Региональное соглашение), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае если Стороны указанных соглашений внесут в их содержание

существенные изменения или будут заключены новое Региональное соглашение, Работодатель и Первичная профсоюзная организация обязуются в течение 6 месяцев провести коллективные переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений настоящего коллективного договора.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

В коллективном договоре конкретизируются и могут быть расширены гарантии, предоставляемые Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор на срок не более трех лет или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Государственного учреждения социального обслуживания «Верхнеуфалейский центр социального обслуживания», принятых на условиях трудового договора, Работодателя, а также на руководителя (Председателя) Первичной профсоюзной организации, в случае если оплата его труда производится за счет средств Работодателя в порядке, предусмотренном ст. 377 ТК РФ.

Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре являются минимальными и обязательны для исполнения Сторонами.

1.7. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по

взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.9. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами организации всех Работников, в том числе при приёме на работу.

1.10. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования организации;
- расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации (в течение всего срока реорганизации);
- смены формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

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

1.11. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу оформляется трудовым договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ч. 1 ст. 68 ТК РФ).

2.5. Содержание трудового договора, заключаемого с Работником,

определяется в соответствии со статьей 57 ТК РФ.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.8. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.9. Определенные в настоящем коллективном договоре условия труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на работу на определенный срок, не могут быть ухудшены, по сравнению с аналогичными условиями, установленными для Работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

2.10. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. Изменения условий трудового договора оформляются путем подписания дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.12. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.13. Права и обязанности Работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию Работников, по направлению Работников на прохождение независимой оценки квалификации определяются в соответствии со статьей 196 ТК РФ.

2.14. Право Работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации реализуется в соответствии со статьей 197 ТК РФ.

2.15. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, а также профессиональным стандартам, обязательным к применению в соответствии с требованиями ТК РФ и другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.16. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и при обработке персональных данных Работника обязуется соблюдать требования законодательства РФ при обработке персональных данных Работника и гарантии их защиты.

2.17. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных ТК РФ, настоящим коллективным договором.

Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно, особенности организации труда дистанционных работников, а также порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя определяются в соответствии с ТК РФ.

В случае, если дистанционный работник, с согласия или ведома работодателя, и в его интересах использует для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии с ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с мнения Представительного органа работников, в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса.

3.2. Для Работников (за исключением указанных в пункте 3.5. настоящего договора) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников, составляющей не более

40 часов в неделю.

3.4. В организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для работников:

в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

являющихся инвалидами 1 или 2 групп инвалидности - не более 35 часов в неделю;

медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.5. Для социальных работников отделения обслуживания на дому устанавливается режим работы - рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику. График работы социальных работников отделения обслуживания на дому утверждается Работодателем. Социальные работники отделения обслуживания на дому знакомятся с графиком работы до введения его в действие.

3.6. В случае, если режим рабочего времени Работника отличается от режима рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка организации, то режим работы такого Работника определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым между Работодателем и Работником.

3.7. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.8. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

3.9. Привлечение к сверхурочной работе — работе, выполняемой Работником по инициативе Работодателя, за пределами, установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения,

теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, Трудовым кодексом.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

3.10 Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работника в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации, за исключением социальных работников, осуществляющих трудовую функцию по графику работы.

3.11. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации на основании письменного приказа Работодателя, может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

К дежурству могут привлекаться только руководящие Работники и специалисты, не чаще двух раз в месяц, по графику, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Дежурство работников компенсируется предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца либо присоединить к ежегодному отпуску.

3.12. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (ч. 2 ст. 101 ТК РФ).

3.13. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 1 ст. 101 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ).

3.14. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) где условия работы допускают такую возможность.

3.15. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 или детей - инвалидов до 16 лет;

предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в квартал.

3.16. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

3.17. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.18. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.19. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной

оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.20. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.21. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.22. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.23. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.24. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.25. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.26. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.27. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков и Работникам организации предоставляются отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника – 3 календарных дня;
- в связи с вступлением в брак детей Работника - 1 календарный день;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи - 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка отцу — 1 календарный день в день выписки роженицы из больницы.

3.28. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.29. При прохождении Работниками диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, Работодатель предоставляет Работникам гарантии, предусмотренные ТК РФ.

3.30. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам - один день после каждого дня сдачи крови и её

компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

3.31. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

3.32. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемых между дистанционным Работником и Работодателем в соответствии с ТК РФ.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях обеспечения поступательного развития организации Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности оказания социальных услуг.

Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- повышение производительности труда;
- освоение передового опыта, достижений науки и техники;
- внедрение новых технологий;
- повышение эффективности рабочих мест.

Работодатель, его представители содействуют работникам в повышении производительности труда, создают условия для ее роста, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности организации.

4.2. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системами оплаты труда.

Системы оплаты труда Работников, включая в себя размеры окладов (должностных окладов), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления, устанавливаются в соответствии с разрабатываемым и утверждаемым Работодателем с учетом мнения представительного органа работников, Положением об оплате труда Работников (ст. 135 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ).

Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с представительным органом 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, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные настоящим 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.

4.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Работодатель предоставляет по запросу первичной профсоюзной организации необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда. При этом заявления (жалобы) Работников - членов первичной профсоюзной организации по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием выборного органа Первичной профсоюзной организации.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

4.4.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;

4.4.3. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. При расчете платы за сверхурочную работу Работодатель исходит не только из оклада (должностного оклада), но и учитывает начисленные на одинарный оклад (должностной оклад) компенсационные и стимулирующие выплаты. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

4.4.4. Производить повышенную оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников или трудовым договором.

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

4.4.5. Производить оплату труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в виде надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размер надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить доплату Работнику.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.7. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.4.8. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере 2/3 средней заработной платы Работника.

4.4.9. Оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

4.4.10. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца - 15 числа;

- за вторую половину месяца - в последний день месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.4.11. Плановый размер выплат за первую половину месяца устанавливать из расчета 40% средней заработной платы Работников. Работникам по их личным заявлениям размер выплаты за первую половину месяца может быть увеличен, но не более размера месячной заработной платы.

4.4.12. Производить доплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам за каждый час работы в ночное время в размере 20 процентов часового оклада (должностного оклада). Расчет части оклада

(должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) Работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.4.13. Производить единовременную выплату за высокие результаты работы:

-при награждении Работника государственной наградой, ведомственным знаком отличия в труде в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти, Почетной грамотой Министерства социальных отношений Челябинской области в размере 5000 рублей;

-при вынесении Работнику благодарности Министерства социальных отношений Челябинской области в размере 3000 рублей.

4.4.14. Производить оплату женщинам, работающим в сельской местности в повышенном размере (в размере 1% от оклада (должностного оклада)) на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

4.5. 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 и весь период задержки в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ). При этом за Работником сохраняется его рабочее место и средняя заработная плата.

4.6. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и Работникам.

4.7. При нормировании труда Работодатель обязуется:

4.7.1. Совместно с Представительным органом работников определить условия введения и пересмотра норм труда (норм выработки, времени, обслуживания).

4.7.2. Извещать работников за два месяца об установлении, замене и пересмотре норм труда.

4.7.3. Обеспечить организационно-технические условия производства, необходимые для выполнения Работниками норм труда.

4.7.4. Не пересматривать установленные нормы труда, если они перевыполняются за счет применения отдельными Работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов труда, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

4.8. Порядок и условия оказания материальной помощи Работнику предусмотрены Положением об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения социального обслуживания «Верхнеуфалейский центр социального обслуживания», разрабатываемым с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации, утверждаемым Работодателем, в порядке предусмотренным ТК РФ.

4.9. При направлении Работника в служебную командировку обеспечиваются выдача денежного аванса и возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Виды расходов, порядок и размеры возмещения расходов, связанных со

служебными командировками, Работникам определяются Постановлением Правительства Челябинской области.

Возмещение Работодателем расходов, связанных со служебной командировкой, осуществляется при представлении в бухгалтерию документов, подтверждающих эти расходы.

4.10. Порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

4.11. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием выборного органа Первичной профсоюзной организации.

5.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров Работниками в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу Первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается увольнение Работников в соответствии с критериями, определенными Региональным соглашением.

5.4. Расторжение трудового договора с Работником, являющимся членом Первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации, в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и

реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.6. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

5.7. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.8. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста, определяемого в соответствии с законодательством РФ;
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста.

6. УСЛОВИЯ ТРУДА, ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.3 Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральной службе по труду и занятости Российской Федерации, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, Государственной инспекции труда в

Челябинской области, органам местного самоуправления Верхнеуфалейского городского округа, профсоюзной инспекцией труда (при наличии) или Первичной профсоюзной организации, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

– расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

– санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

– беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц Государственной инспекции труда, федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, Государственной инспекции труда в Челябинской области, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей профсоюзной инспекцией труда (при наличии) или Первичной профсоюзной организации, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

– выполнение предписаний должностных лиц Государственной инспекции труда в Челябинской области, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений профсоюзной инспекцией труда (при наличии) или Первичной профсоюзной организации, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств,

оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.4. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда Государственной инспекции труда Челябинской области.

6.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ,

обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.6. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или

профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте Государственной инспекции труда, а также профсоюзной инспекцией труда (при наличии) или Первичной профсоюзной организации;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти Челябинской области и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в Первичную профсоюзную организацию, Федерацию просоюзов Челябинской области и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.7. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.8. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться локальным нормативным актом Работодателя с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

6.9. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель может вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области или поручить эту работу другому уполномоченному Работодателем работнику либо организации или специалисту, оказывающим услуги в области охраны труда, привлекаемым работодателем по гражданско-правовому договору.

6.10. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель осуществляет:

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- выполнение предписаний должностных лиц Государственной инспекции труда Российской Федерации, Государственной инспекции труда в Челябинской области, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений профсоюзные инспекции труда (при наличии) или Первичная профсоюзная организации за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено настоящим коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

7.1 Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

7.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников; поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

7.3. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

7.3.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице выборного органа Первичной профсоюзной организации по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

7.3.2. Приостановка по требованию выборного органа Первичной профсоюзной организации исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

7.3.3. Участие выборного органа Первичной профсоюзной организации, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);

7.4. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию, как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ, Региональным соглашением и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.1.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, добросовестному выполнению ими трудовых обязанностей;

8.1.2. Представлять и защищать права и интересы членов Первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в Первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом первичной профсоюзной организации.

8.1.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

8.1.4. Контролировать соблюдение трудового законодательства Российской Федерации, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без учета мнения выборного органа

Первичной профсоюзной организации;

8.1.5. Представлять интересы членов Первичной профсоюзной организации при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

8.1.6. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

8.1.7. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников;

8.1.8. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

8.1.9. Осуществлять контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда сертифицированной одежды и обуви;

8.1.10. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия, неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

8.1.11. Готовить предложения, направленные на улучшение условий труда и здоровья Работников;

8.1.12. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Первичной профсоюзной организации в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства Российской Федерации об охране труда;

8.1.13. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников;

8.1.14. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;

8.1.15. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в Социальный Фонд Российской Федерации;

8.1.16. Способствовать росту квалификации Работников;

8.1.17. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

8.1.18. Не разглашать сведения, составляющие служебную тайну, о которой стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.

8.1.19. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц Работодателя к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель, должностные лица Работодателя оказывают содействие Первичной профсоюзной организации в ее деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Первичной профсоюзной организации о нарушении руководителем структурного подразделения организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

9.2. Работодатель включает представителей Первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления организацией.

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности Первичной профсоюзной организации, Работодатель обязуется:

9.3.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Первичной профсоюзной организации посещать рабочие места, на которых работают члены Первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

9.3.2. Предоставлять Первичной профсоюзной организации по его запросу информацию необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

9.3.3. Обеспечивать участие представителей Первичной профсоюзной организации в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников — членов Первичной профсоюзной организации;

9.3.4. Безвозмездно предоставлять Первичной профсоюзной организации помещения, как для работы Профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах;

9.3.5. Предоставлять Профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Проводить консультации с Первичной профсоюзной организацией по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

9.3.7. На основании личных письменных заявлений членов Первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

9.4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.

10.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

10.5. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, со стороны Работодателя - директором, со стороны Первичной профсоюзной организации - председателем Первичной профсоюзной организации.

10.7. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Первичная профсоюзная организация — в соответствии с Уставом Первичной профсоюзной организации и Общим положением о первичной профсоюзной организации.

10.8. Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

10.9. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

10.10. За невыполнение обязательств, принятых Первичной

профсоюзной организацией, члены Первичной профсоюзной организации несут ответственность в соответствии с Уставом Первичной профсоюзной организации и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

10.11. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор приложениями в семидневный срок направляется Работодателем уведомительную регистрацию.

10.12. Работники предоставляют право Первичной профсоюзной организации договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, для обеих сторон, изменений и дополнений.

10.13. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников в период действия настоящего коллективного договора, Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

10.14. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

10.15. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.