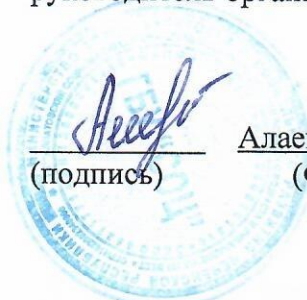


Представитель работодателя -
руководитель организации



(подпись)

Алаева М.К.
(Ф.И.О.)

28 марта 2018 год
М.П.

Представитель работников-
председатель первичной
профсоюзной организации



(подпись)

Дадаев М.М.
(Ф.И.О.)

28 марта 2018 год
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между (работодателем и работниками)

Государственное Бюджетное Учреждение «Алпатовский социально
оздоровительный центр для граждан пожилого возраста и инвалидов» на 120 м.

сроком на (три) года с 01.04.2018 по 01.04.2021гг.

Протокол № 1 от 28.03.2018г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
отделе труда, занятости и социального развития
Наурского района ЧР

Регистрационный № 9

Руководитель отдела труда, занятости и
социального развития Наурского района ЧР



(подпись)

З.А.Чигаева

2018 год.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

ГБУ «Алпатовский социально-оздоровительный центр для граждан пожилого возраста и инвалидов» на 120 мест « Министерство труда, занятости и социального развития ЧР»

представляемый руководителем: Алаева Малика Кехурсаевна

(Фамилия, Имя, Отчество)

именуемый далее **«РАБОТОДАТЕЛЬ»**;

работники в лице: **Профсоюзного комитета** ГБУ «Алпатовский социально-оздоровительный центр для граждан пожилого возраста и инвалидов» на 120 мест уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общим положением о первичных организациях профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту – Профком).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об охране труда и его оплате, социальном жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые ТК РФ отнесены для разрешения через коллективный договор или иные локальные нормативные акты.

1.5. стороны подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, отраслевого тарифного, регионального трехстороннего, регионально-отраслевого соглашений.

1.6. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о профсоюзах.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен равноправными сторонами, добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников учреждения, членов профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но поддерживающих профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии с п.4 ст.28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», чьи интересы представляет **профсоюзный комитет учреждения.**

1.9. Работодатель и должностные лица признают право Профкома от имени работников ГБУ «СОЦ», на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.10. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения;
- обеспечить сохранность имущества;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих перспективных планов и программ:

1.11. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе присущими профсоюзам методами и средствами:
- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей:

Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством;

1.12. Работники обязуются:

- своевременно, качественно и в полном объеме выполнять обязанности по трудовому договору (контракту);
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ) ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок для

выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы / срочный трудовой договор (контракт)/.

2.2. Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (контракта)

2.3. Работодатель предусматривает на 2018-2021 г. 3 рабочих мест для трудоустройства лиц моложе 18 лет, 3 рабочих мест для молодежи, окончивших общеобразовательные школы, профессиональные учебные заведения, а также 2 рабочих мест для лиц с понижением трудоспособности (инвалидов) и пострадавших на производстве.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (контракта). Работодатель не вправе требовать, от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры ГБУ «СОЦ» его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно, совместно с Профкомом.

2.6. Работодатель обязуется, не позже чем за 3 месяца, предоставлять в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращений должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости предоставляется не менее, чем за 3 месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 30% или более работников в течение 1 календарного месяца (квартала, полугодия).

2.7. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- пред- пенсионного возраста (за 3 года до пенсии)
- проработавшие свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-ти летнего возраста без матери;

2.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет (одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации ГБУ «СОЦ», когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель (или правопреемник) обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по

прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемой (го) и общественных потребностей на основе данных полученных от органов гос. службы занятости и с их помощью. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется работодателем также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (контракта). На период трудоустройства за ними сохраняется средняя з/п, но не свыше 3-х месяцев со дня окончания срочного трудового договора(контракта).

2.9. С целью использования внутренних резервов, для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора (контракта) предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- в первую очередь проводить сокращение по вакантным должностям.

2.10. При сокращении численности штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.11. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при отсутствии имеющиеся вакантные рабочие места.

2.12. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

Стороны договорились, что в случае вынужденного предстоящего сокращения лиц, проработавших 3(три) года и более, они должны быть предупреждены об увольнении, им предоставляется свободное от работы время (*не менее 4 часов в неделю*) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.13. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Планы, графики переобучения с разбивкой по структурным подразделениям прилагаются к коллективному договору.

2.14. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение и занятие открывшихся вакансий.

2.15. При передаче учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого, действие трудового договора (контракта) не прекращается. При смене собственника, а равно при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают: прекращение в этих случаях трудового договора (контракта)

по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованной организации.

2.16. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников по представлению администрации.

3.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, за исключением работников для которых трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 лет до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющимися инвалидами 1-ой и 2-ой группы - не более 35 часов в неделю;

3.3. Стороны договорились, что в учреждении может применяться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством для:

- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Накануне праздничных не рабочих дней, продолжительность сокращается на 1 (один) час. Это правило не применяется в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Стороны обязуются ежегодно до 15 января утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

4.3. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх установленного законодательством основного отпуска продолжительностью в 28 календарных дней:

- за работу во вредных условиях труда дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется не ниже нормативов, установленных списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/11-22 с последующими изменениями и дополнениями.

4.4. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника от 3 (трёх) до 7(семи) дней;
- свадьбой детей от 3 (трёх) до 7(семи)дней;
- смертью родственников и близких от 3(трёх) до 7(семи) дней;
- рождением ребенка 1(один) день;
- дня начала занятий -1 сентября родителям первоклассников -1(один) рабочий день;
- родителям начального и среднего звена 2 часа.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные труда и отдыха, по льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.2. Работодатель обязуется осуществить меры по устранению загрязнения воздушной среды на рабочих местах, и приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.

5.3. В случае нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально - бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем Профсоюза и официального письменного уведомления руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий за отказ от работы работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается з/п в размере среднего заработка.

5.4. Для проведения мероприятий по охране труда работодатель обязуется выделить в 2018-2021гг. 30 (тридцать тысяч) рублей.

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от Работодателя: на ответственного по охране труда, от Профкома: на члена комитета ответственного за охрану труда. План мероприятий по охране труда прилагается к коллективному договору.

5.5. Работодатель не реже 1 раза в год обеспечивает инструктирование работников правилам по охране труда на рабочем месте, а вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте вновь поступающих работников при подписании трудового договора (контракта).

5.6. Работодатель обеспечивает работников бесплатной спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных действующими положениями (перечень должностей и профессий с указанием положенных СИЗ и согласованных с Профкомом, прилагается к коллективному договору).

5.7. Работодатель обязуется предоставить дополнительные социально - трудовые гарантии (льготы) работникам, занятым на работах на персональных компьютерах (например: надбавки к з/п, дополнительные дни отпуска и т.п.)

5.8. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

5.9. В целях сохранения в организации квалифицированных женских кадров и предупреждение женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

5.9.1. Предоставлять работающим женщинам с их согласия, отпуска без сохранения з/п с оказанием им содействия в само-занятости на этот период;

5.9.2. Оказать предпочтение в приеме на работу после реконструкции ранее работавшим здесь женщинам, организовать, в случае необходимости, их переобучение.

5.9.3. Не привлекать беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

5.9.4. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней з/п.

5.10. Для обеспечения условий позволяющих женщинам сочетать труд с материнством работодатель принимает на себя обязательства:

5.10.1. Освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов - до 18 лет) по их просьбе, от ночных смен.

5.10.2. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, детей инвалидов до 18 лет.

5.10.3. Предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения з/п в количестве 2 (двух) дней в месяц.

5.10.4. Разрешить женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка –инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них, время, а отпусков без сохранения з/п продолжительностью 24 дней в период когда позволяют производственные условия.

5.10.5. Не привлекать со времени установления беременности и в период кормления ребенка трудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров, подготовка крепких растворов дезинфицирующих средств (хлорная известь).

5.10.6. Одному из родителей для ухода за ребенком-инвалидом до достижения ему 18 лет по письменному заявлению родителя и приказа руководителя предоставляется 4 (четыре) дополнительных дня в месяц.

5.11. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

5.12. В соответствии с постановлением Минтруда России от 12.10.1994г. №64 в учреждении с численностью работников более 10 человек создаются комитеты (комиссии) по охране труда из представителей работодателя и профсоюзной организации.

6. КОМПЕНСАЦИИ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

6.1. Работодатель и Профком исходит из того, что работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, либо иные повреждения здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, работодатель выплачивает единовременное пособие в размере установленной на день выплаты минимальной оплаты труда за каждый год работы, а также производит оплату расходов, связанных с погребением работника, в соответствии с представленными документами.

6.3. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением медика - социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшего выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе, независимо от полученной по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются работодателем.

6.4. Работодатель и Профком исходит из того, что полученная травма(увечье здоровью) работником на субботнике будет квалифицироваться как травма полученная на производстве.

7. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с «Положением об оплате труда и стимулировании работников ГБУ «СОЦ» (далее Положение), разработанным в соответствии с Постановлением Правительства Чеченской Республики от 6 августа 2013 года №195 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных министерству труда, занятости и социального развития Чеченской Республики».

7.2. Оплата труда работников учреждения включает:

- размеры минимальных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы).

7.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ЕТС по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.4. Месячная оплата труда работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7.5. **Порядок установления работникам повышающих коэффициентов** к окладам определяется в соответствии с Положением об оплате труда, и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

7.5.1. **Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности** устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

7.5.2. **Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности** устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего оклада коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

7.5.3. **Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию** работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,50;

—при наличии первой квалификационной категории - 0,35;

—при наличии второй квалификационной категории – 0,20.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

7.5.4. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

—при изменении ПКГ оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению;

—при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

—при присуждении ученой степени – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени;

—при изменении стажа непрерывной работы – со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

7.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.6.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя выплаты работникам, выполняющим, работы с особо тяжелыми или вредными условиями труда

7.6.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. Размер и срок, на который устанавливается доплата, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

7.6.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (минимального оклада) за день или час работы) сверх минимального оклада (должностного оклада), если работа в выходные или нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (минимального оклада) за день или час работы) сверх минимального оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочий праздничный день, за сверхурочную работу определяют трудовым договором.

7.7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

7.7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе в

целях стимулирования работников к качественному результату труда, а так же в целях поощрения за выполненную работу в пределах фонда оплаты труда согласно « ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ» от 11.02.2016г.

7.7.2. выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам в соответствии с установленными критериями с учетом мнения представительного органа работников.

7.7.4. Выплаты за выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы, в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20%;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 30%.

7.7.5. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам учреждений ежемесячно с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат работы в соответствии с критериями, установленными руководителем учреждения и Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

7.7.6. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

7.7.7. Стимулирующие выплаты работникам производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения

7.8. Зарботная плата Директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного стимулирующего характера.

7.9. Должностной оклад Директора Учреждения, определяется трудовым договором, устанавливается и пересматривается не чаще одного раза в год в кратном соотношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет 1,6 размера указанной средней заработной платы.

7.10. Должностные оклады заместителя Директора Учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада Директора Учреждения.

7.11. Заработная плата выплачивается не менее 2-х раз в месяц, ст. 136 ТК РФ не позднее 1 числа каждого месяца. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет з/п в размере половины месячного заработка. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 1 день до начала отпуска.

7.12. Выплата з/п руководителю производится одновременно с его выплатой всем работникам.

7.13. В случае если период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по учреждению, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется своевременно уплачивать налоги в размере, определенном законодательством, предназначенные для перечисления в Фонд социального страхования, Пенсионный Фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

8.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости травматизма.

8.3. Работодатель обязуется создать необходимые условия прохождения работниками один раз в год диспансеризации (выделять помещение, предоставлять транспорт для доставки медицинских работников районной, городской поликлиник).

8.4. При Профкоме организации создаются комиссии по пенсионным вопросам в соответствии с типовым положением о комиссии по пенсионным вопросам профсоюзного комитета организации, утвержденным постановлением Исполкома Генсовета ФНПР от 17 сентября 1997 №6-1. Работодатель обеспечивает эффективную работу комиссии.

8.5. Работодатель и Профком, руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете и системе государственного пенсионного страхования организует персонифицированный учет и осуществляет контроль за своевременным и обоснованными представлениями в территориальные органы Пенсионного фонда РФ полных сведений о застрахованных лицах.

8.6. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно - массовой и физкультурно - оздоровительной работы с работниками организации и членами семей.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе;

- предоставляет Профкому и вышестоящим выборным органам профсоюза по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии учреждения;
- разрешает в рабочее время проведение собраний (конференций) работников организации по вопросу подведения итогов выполнения коллективных договоров, собраний профсоюзной организации в соответствии с уставом Профсоюза, а также проведение заседаний выборных профсоюзных органов для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией и рассмотрению трудовых споров;
- не препятствует представителям выборных органов Профсоюза в реализации установленных законодательством и региональным отраслевым соглашениям прав работников и уставных задач профсоюза.

9.2. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

9.2.1. Работодатель:

- на основании личного письменного заявления члена Профсоюза производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов Профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой з/п
- предоставляет бесплатно Профкому оборудованные помещения, средства связи (городской, местный телефоны), возможность пользования факсимильной связью, транспортные средства для обеспечения их деятельности в интересах работников;
- для профорганизации бесплатно производит множительные и машинописные работы.

9.4. Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав выборных органов Профсоюза.

9.4.1. Работодатель:

- освобождает от основной работы членов выборных органов и представителей Профсоюза, не освобожденные от нее, с сохранением средней з/п за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей интересов работников, прохождения профсоюзной учебы, участие в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;
- поощряет материально членов Профкома за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.
- производить доплату председателю Профкома в размере 15% тарифной ставки (оклада) за содействие эффективной работе организации.

9.4.2. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, уполномоченные по охране труда и представители Профсоюза в комиссии по охране труда не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзных органов, членами (представителями) которых они являются, а руководителей профсоюзных органов – без предварительного согласия вышестоящего органа Профсоюза.

9.4.3. Перевод члена выборного профсоюза на другую работу возможен только с предварительного согласия этого выборного органа Профсоюза.

9.4.4. Увольнение членов выборного органа Профсоюза по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Председателя и членов профсоюзного органа учреждения, являющихся членами вышестоящих профсоюзных органов - только с предварительного согласия органов соответствующих вышестоящих организаций Профсоюза.

9.5. Увольнение по инициативе работодателя работников – бывших членов выборных органов Профсоюза не допускается в течении 2 лет после окончания срока их полномочий. Исключением являются - ликвидация учреждения и совершение работником действий, за которые в соответствии с федеральным законом он подлежит увольнению. В этом случае увольнение производится в порядке п.3 ст.25 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.6. Профком:

- Профком обязуется содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

9.7. проводит работу по защите экономических и профессиональных интересов работников членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере 1%, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

9.8. Не организовывать забастовок по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор, при условии их выполнения.

9.9. Предоставлять и защищать законные права и коллективные интересы работников в органах законодательной и исполнительной власти.

9.10. Руководствуясь ФЗ «О профессиональных союзах», их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, через учреждаемые комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде и об охране труда, социальном страховании.

9.11. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь членам профсоюза, организовывать обучение профсоюзного актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

9.12. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о роли и правах Профсоюза и защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

9.13. Принять в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов Профсоюза.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

10.2. При структурной перестройке, необходимости приведения положений кол. договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры.

В течение 3-х дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашены для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия на срок не более трех месяцев в течение года.

10.6. стороны договорились, что период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановлением работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к массовым увольнениям.

10.7. Работодатель и Профком обязуются разъяснять работникам положения кол. договора, содействовать реализации их прав, основанных на кол. договоре. В течение 15 дней со дня подписания довести текст договора до сведения работников.

10.8. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.9. Работодатель и уполномоченные им лица, за неисполнение условий кол. договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Пронумеровано:
70 (семьдесят) листов
Прошнуровано:
70(семьдесят) листов
Директор ГБУ «СОЦ»
Председатель первичной
проф. орг. ГБУ «СОЦ»



С. С. С.