

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания "Александровский комплексный центр социального обслуживания населения"

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 01.01.2014 года по 31.12.2016 года

От работодателя:  
Директор

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета

должность

выборная должность



подпись  
Л.Г. Книжек

*mf*

подпись  
Т.А. Шевлякова

ФИО

ФИО

МП

Управление труда и социальной защиты населения администрации Александровского муниципального района Ставропольского края

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

Регистрационный № 1  
от "24" января 2014 г.

Регистрацию произвел:

*Иванов В.В.*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Александровский комплексный центр социального обслуживания населения» (ГБУСО «Александровский КЦСОН»).

Коллективный договор заключен между работниками учреждения, представляемыми комитетом первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Александровский комплексный центр социального обслуживания населения», именуемым в дальнейшем «Профком», и работодателем в лице директора учреждения, согласно приказу от 25 ноября 2013 года №84, в соответствии с действующим законодательством, учредительными документами, именуемым далее «Работодатель».

Работодатель признает Профком полномочным представителем работников организаций по всем условиям коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2014 года

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, краевым трехсторонним соглашением, территориальным трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением.

Коллективный договор распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных настоящим договором.

Профком представляет интересы не членов профсоюза на основании письменного заявления о представлении интересов и ежемесячном перечислении на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы в размере 1,5 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставленные Работодателем.

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

- развития системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующих его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

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

1.5. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления учреждения с правом голоса.

1.6. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в краевое трехстороннее соглашение.

В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

1.7. Стороны договорились, что комиссия по ведению переговоров по заключению настоящего коллективного договора, (далее Комиссия), осуществляет свои функции в течение всего периода действия коллективного договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав комиссии, о чем информируют друг друга.

Комиссия вправе вносить в коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений.

1.8. В случае если вносимые изменения существенны, Работодатель и Профком обязуются в срок до 7 календарных дней провести переговоры о соответствующем внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обсуждать вопросы о работе учреждения, внесению предложений по ее совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию учреждения;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений Профком не настаивает на пересмотре коллективного договора и не выступает организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

## **2. Трудовой договор. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников. Обеспечение занятости**

Стороны договорились о следующем.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой.

Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (но не более пяти лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В трудовой договор с работниками финансовой службы, бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.2. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профкомом разработано Положение о порядке обработки персональных данных работников.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в организации:

социальное обслуживание на дому и социально-медицинское обслуживание на дому:

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы (ст. 59 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу, кроме случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для:

- бывших работников организации, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения.

2.5. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей профессионального роста работника.

2.6. Работодатель проводит повышение квалификации работников при производственной необходимости в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

Формы повышения квалификации работников ежегодно определяются работодателем с учетом мнения Профкома.

2.7. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением по заочной форме, в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию. Обучающимся работникам предоставляются дополнительные отпуска.

2.8. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже чем раз в 5 лет.

2.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профкома.

Работодатель обязуется использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;

- снижать административно-управленческие расходы.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профкома.

2.10. Работодатель представляет информацию о возможном увольнении работников в службу занятости не менее чем за 2 месяца, при массовых увольнениях работников - не позднее чем за три месяца (п. 2 ст. 12 ФЗ РФ о профсоюзах).

Не позднее чем за 3 месяца Работодатель представляет в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одиноким родители, имеющие детей до 16 лет.

При сокращении численности или штата работников учреждения не допускается увольнение одновременно двух работников одной семьи.

2.11. Работодатель и Профком совместно разрабатывают программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

2.12. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению увольнение считается массовым, если сокращается 5% численности работников в течение 30 календарных дней.

2.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится по мотивированному мнению Профкома.

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

2.15. Профком осуществляет контроль соблюдения Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.16. Профком обеспечивает защиту и представительство членов профсоюза и работников, уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых интересов, в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.17. Работодатель ежегодно рассчитывает количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов (квота 4%), исходя из среднесписочной численности работников на начало года, и поддерживает эту численность в течение календарного года принимает меры по соблюдению квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов и других категорий граждан, особо

нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве.

### **3. Режим труда и отдыха**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин (за работу в сельской местности).

-сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется инвалидам 2 группы (ст.92 ТК РФ).

3.2. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 1).

3.3. В учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели:

-пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - для основного состава работников;

-рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику – для сторожей.

3.4. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

3.5. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только по письменному согласию работника в случаях, регулируемых ст. 101 ТК РФ (работа на условиях ненормированного рабочего дня).

3.8. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

Перерыв на обед в учреждении устанавливается по графику с 12-00 до 13-00 часов.

3.10. Проводить мероприятия по поддержке здорового образа жизни работников:

- производственная гимнастика - с 11<sup>45</sup> до 12<sup>00</sup>;
- дыхательная гимнастика - с 15<sup>45</sup> до 16<sup>12</sup>;
- «День здоровья» - 1 раз в месяц.

3.11. Осуществлять поощрение работников, ведущих здоровый образ жизни.

3.12. Проводить эмоционально – психологическую разгрузку и профилактику профессионального сгорания работников учреждения.

3.13. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

Ежегодно (не позднее, чем за две недели до наступления календарного года) Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

3.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность данного отпуска составляет не менее 5 календарных дней. Перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.119 ТК РФ).

#### **4. Оплата труда и нормирование труда**

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое включает условия оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов) работников, размеры тарифных ставок профессий рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работникам выплачивается ежемесячно 15 и 30 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законом Российской Федерации.



4.2. В учреждении устанавливается повременная система оплаты труда работников.

4.3. Оклады работников учреждения устанавливаются на основе отношения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

4.4. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются тарифные ставки в соответствии с тарифной сеткой.

4.5. Компенсационные выплаты определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам профессий рабочих. Стимулирующие выплаты определяются как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам профессий рабочих, так и в абсолютном размере.

#### **4.6. Компенсационные выплаты.**

4.6.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата в размере, определенном Положением об оплате труда.

4.6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей);
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- специалистам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование и работающим в сельской местности.

#### **4.7. Стимулирующие выплаты.**

- надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- единовременная премия.

4.8. Стимулирующие выплаты работникам осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, содержащим условия, порядок и размеры выплат, премирования, а также критерии оценки эффективности деятельности работников.

4.9. Система оплаты труда работников, не относящихся к основному персоналу, устанавливается в порядке, определённом для работников соответствующих отраслей по видам экономической деятельности.

4.10. Порядок использования в учреждении внебюджетных средств и средств, полученных от оказания платных услуг, устанавливается Уставом. При этом на оплату труда должно быть направлено не менее 55 % от годового дохода, полученного от объёма оказанных платных услуг.

4.11.1. Установить, что возмещение расходов, связанных со служебными командировками по Ставропольскому краю осуществляется в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы – 12 руб. в сутки;

б) расходов на выплату суточных – в размере 100 руб. за каждый день нахождения в командировке;

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте) в размере фактических расходов, но не выше стоимости проезда автомобильным транспортом в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

4.11.2. Установить, что возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, осуществляется в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 2000 руб. в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы – 12 руб. в сутки;

б) расходов на выплату суточных – в размере 500 руб. за каждый день нахождения в командировке;

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом: в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

4.11.3. Установить, что возмещение расходов, связанных со служебными командировками за пределы территории Российской Федерации, осуществляется в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 2500 руб. в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы – 12 руб. в сутки;

б) расходов на выплату суточных – в размере 600 руб. за каждый день нахождения в командировке;

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом :в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

4.12. Возмещение расходов в размерах, установленных в п.4.11.1. – 4.11.3 Коллективного договора, производится за счет средств, полученных от оказания платных услуг.

## **5. Охрана труда**

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, страхование от несчастных случаев на производстве и другие мероприятия в соответствии с законодательством, едиными межотраслевыми и отраслевыми правилами, требованиями краевого, отраслевого и территориального соглашений, настоящим коллективным договором.

5.2. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве 4 человек.

Работодатель и Профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

5.3. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется:

5.3.1. Ежегодно выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы общих средств финансирования. Контроль расходования средств по смете возлагается на комиссию по охране труда.

5.3.2. Утвердить по согласованию с Профкомом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования (компьютеров), машин;
- сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- улучшению условий и охраны труда женщин.

5.3.3.- Разрабатывать и утверждать: по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда, проводить инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда всех рабочих и специалистов, учитывая требования Постановления Минтруда РФ от 17.12.2002 № 80 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда», Постановления Минтруда РФ № 1/29 от 13.01.2003 «Порядок обучения по охране труда и проверке знаний, требований охраны труда работников организаций».

5.3.4.- Обеспечивать работников, сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, согласно установленным нормам.

5.3.5.- Обеспечивать ежеквартально обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, а также инструктаж, работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается.

5.3.6.- Обеспечивать за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с действующим законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.3.7.- Организовать проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда (в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2006.04.2011 года № 3424) с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

5.3.8.- Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

5.4. Работодатель и Профком обеспечивают выборы уполномоченных Профкома по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении ими возложенных на них обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

5.5. Уполномоченному по охране труда для осуществления общественного контроля в области охраны труда предоставляется не менее 2 часов в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

5.6. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

5.7. Работникам учреждения, деятельность которых связана с ПЭВМ, для предупреждения развития переутомления обязательными мероприятиями являются:

- предоставлять 15 мин. отдыха за каждые 2 ч непрерывной работы на ПЭВМ;

- проводить во время перерывов сквозное проветривание помещений с ПЭВМ с обязательным выходом из него;

- осуществлять во время перерывов упражнений физкультурной паузы в течение 3-4 мин.;

- проводить физкультминутки в течение 1-2 мин. Для снятия локального утомления, которые выполняются индивидуально при появлении начальных признаков усталости;

- беременным женщинам ограничить время работы на ПЭВМ не более 3-х часов за смену.

5.8. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и

одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

5.9. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профком, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование; а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

### **6. Социальная защита молодежи**

6. В целях привлечения молодых работников и специалистов в учреждение, к активному участию в его развитии, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности стороны договорились о следующем.

6.1. Молодым работником считать работника в возрасте до 30 лет.

6.2. Разрабатывать ежегодные планы по работе с молодежью и мероприятия по его реализации.

6.3. Проводить ежегодные конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

6.4. Обеспечить молодежи возможность бесплатно заниматься физической культурой, спортом, самодеятельностью.

6.5. Осуществлять систематическое моральное и материальное поощрение молодежного актива учреждения, ведущего общественную работу.

6.6. Профком проводит работу по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи, вовлечению молодых людей в члены профсоюза.

### **7. Социальные гарантии и льготы**

7. Стороны договорились о следующем.

7.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

7.2. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднеме-

сячного заработка, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования РФ, Пособия исчисляются исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за 2 календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

7.3. Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников, на время прохождения диспансеризации за работником сохраняется средний заработок.

7.4. Работникам по их заявлениям предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях: свадьба работника - 3 рабочих дня; свадьба детей работника - 3 рабочих дня; смерть близких родственников - 3 рабочих дня. Близкими родственниками, согласно Семейному кодексу, являются: родители, дети, муж, жена.

7.5. Работникам выплачивается из средств профсоюзной организации материальная помощь в следующих случаях:

- в случае рождения ребёнка не менее 500 рублей;
- в случае смерти работника родственникам выплачивается – не менее 500 рублей на похороны;
- в случае смерти близких родственников работника – не менее 500 рублей;
- при выходе на пенсию выплачивается не менее 500 рублей.

7.6. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации.

## **8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает Профком полномочным представителем членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы, по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников; содействия их занятости; ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля над его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов, указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

8.3. Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

8.4. В целях создания условий для деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (гл. 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ).

8.5. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещение (кабинет №21) для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счёт средств работодателя. Информация Профкома размещается в доступном для всех работников месте.

8.6. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, а также осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома, расходными материалами (ст. 377 ТК РФ).

8.7. Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счета первичной профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников:

- членские профсоюзные взносы в размере 1 % (в соответствии с уставами профсоюзов) от оклада работников - членов профсоюза, кроме компенсаций за неиспользованный отпуск и пособий по ФСС;
- профсоюзные взносы, уплачиваемые членами профсоюза через бухгалтерию учреждения, перечисляются полностью (100 %) на накопительно – распределительный счет профсоюза РГУ и ОО ежемесячно в установленные сроки выплаты заработной платы. Взносы, перечисляемые на накопительно-распределительный счет РГУ и ОО, распределяются на субсчете «Крайкома



профсоюза» следующим образом: 50 % - на уставную деятельность «Крайкома профсоюза», 50 % - на уставную деятельность Профкома учреждения.

- взносы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы, в размере 1,5% от начисленной заработной платы.

8.8. Не освобожденным от основной работы председателю и членам Профкома для осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением положений коллективного договора, предоставляется свободное от основной работы время 2 часа в неделю с сохранением среднего заработка.

8.9. Председателю и членам Профкома предоставляется возможность 1 раз в год в течение 7 дней пройти обучение вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением среднего заработка.

8.10. Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в профсоюзных конференциях, съездах, пленумах, а также для участия в семинарах, проводимых профсоюзами. В случаях, когда указанные мероприятия проводятся вне места постоянной работы, работникам гарантируется возмещение командировочных расходов.

8.14. Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, членами которого они являются, а руководитель Профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## **9. Контроль выполнения коллективного договора**

9.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется представителями сторон, постоянно действующей комиссией по разработке, заключению и контролю над выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства по выполнению коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор, информируют работников об исполнении обязательств на собраниях (конференциях) работников не реже чем раз в год.

9.3. Для контроля над выполнением обязательств коллективного договора, Работодатель по требованию Профкома предоставляет необходимую информацию.

9.4. Нарушение или невыполнение Работодателем обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

## 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

10.2. Текст коллективного договора, а также вносимые в него изменения и дополнения в течение 10 календарных дней в необходимом количестве тиражируются и направляются Работодателем в структурные подразделения организации. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

10.3. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Профкомом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, Профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

10.4. Настоящий коллективный договор действует до подписания нового коллективного договора. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене прав собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
2. Соглашение по охране труда в соответствии с Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 27.02.1995 г. №11 «Рекомендации по планированию работ по охране труда» (Приложение № 2);
3. Нормы выдачи спецодежды, спецобуви и других СИЗ, утвержденные по учреждению (Приложение № 3);
4. Положение об оплате труда (Приложение №4).

Приложение  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ГБУСО  
«Александровский КЦСОН»

 Т.А. Шевлякова

24» 12 2013 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУСО «Александровский  
комплексный центр социального обслужи-  
вания населения»

 И.И. Книжек

2013 года




ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, оклады которых повышаются на 15 %  
за работу с иными особыми условиями труда  
(работа с определённым контингентом лиц)

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Юрисконсульт.
5. Инженер по охране труда.
6. Специалист по кадрам.
7. Заведующий отделением.
8. Специалист по социальной работе.
9. Социальный работник.
10. Медицинская сестра.
11. Уборщик производственных и служебных помещений.
12. Заведующий хозяйством.

Приложение  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома ГБУСО  
«Александровский КЦСОН»  
 Т.А. Шевлякова  
24» 12 2013 года

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУСО «Александровский  
комплексный центр социального обслу-  
живания населения»  
Д.Б. Книжек  
20 12 года



### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, оклады которых повышаются на 25 %  
за работу с иными особыми условиями труда  
(работа с определённым контингентом лиц)

Нестационарное отделение реабилитации несовершеннолетних с ограниченными возможностями здоровья:

1. Заведующая отделением.
2. Специалист по социальной работе.
3. Психолог.
4. Инструктор по лечебной физкультуре.
5. Медицинская сестра по массажу.