

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**«Комплексный центр социального обслуживания и
реабилитации «Коломенский»»**

Одобрен и принят на общем
собрании трудового коллектива
«10» января 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На период с «10» января 2019 г.
по «10» января 2022 г.

от работодателя:

Директор ГБУСО МО «Комплексный центр
социального обслуживания и реабилитации
«Коломенский»»



Ю. В. Кузин

от работников:

Председатель профсоюзного комитета ГБУ
СО МО «Комплексный центр социального
обслуживания и реабилитации
«Коломенский»»

О.В. Сандрикович

Московская область
город Коломна
2019г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Коломенский»» (далее - Учреждение) в лице директора Кузина Юрия Вячеславовича (далее - работодатель) и работниками учреждения (далее – работники), представленные первичной профсоюзной организацией учреждения (далее - Профсоюз), в лице ее председателя Сандрикович Ольги Викторовны.

1.2. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и 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 коллективного договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует три года.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются обязательства Работников и Работодателя по вопросам условий и оплаты труда; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; продолжительности рабочего времени и времени отдыха; улучшения условий и охраны труда работников; социальных гарантий и льгот; по другим вопросам, определенным Сторонами.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Учреждения.

2.3. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства и Договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры («эффективные контракты»), заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР («эффективный контракт»)

-Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора («эффективного контракта») на неопределенный срок.

-Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

- В содержание трудового договора («эффективного контракта»), заключенного в письменной форме, включаются обязательные показатели, определяющие условия труда (ст.57 Трудовой кодекс Российской Федерации, методические рекомендации по введению «эффективного контракта»)

- Трудовой договор («эффективный контракт») содержит условия об испытании.

- Трудовой договор («эффективный контракт») содержит условия об испытании.

- Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечисленных в ст. 70

Трудового кодекса Российской Федерации.

-Изменения трудового договора с работником оформляются письменно в виде двухстороннего соглашения (ст. 73-76 Трудовой кодекс Российской Федерации).

- По условиям трудовых договоров, заключенных между Работодателем и Работниками, Стороны соблюдают режим конфиденциальности в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

Трудовые договоры («эффективный контракт») с Работниками, заключает директор в соответствии с Уставом Центра, Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными документами, локальными актами.

3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Коломенский»» (Приложение № 1), согласованным с Профсоюзом.

3.2. Оплата труда производится исходя из тарифных ставок для оплаты труда рабочих и схем должностных окладов руководителей, специалистов и служащих в соответствии с утвержденным в учреждении штатным расписанием.

3.3. Размер заработной платы Работников организации устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области.

3.5. Работодатель производит доплату к заработной плате Работников, исчисленной на основании должностных окладов (тарифных ставок), установленных трудовыми договорами, с учетом надбавок и доплат, для достижения минимального уровня заработной платы, установленного на территории Московской области.

3.6. Работодатель устанавливает единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев в соответствии с Трудовым кодексом РФ (с указанием конкретного периода расчета среднего заработка, не ухудшающего положения Работников) и Порядком исчисления среднего заработка.

3.7. Работодатель имеет право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, имеющим квалификационный разряд не ниже 5, занятым на важных и ответственных работах, исходя из тарифной ставки 9,10 разряда тарифной сетки.

3.8. Работникам учреждения производится следующее повышение должностных окладов (тарифных ставок):

- имеющим ученые степени кандидата или доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями), должностной оклад повышается соответственно на 10 или 20 процентов;
- имеющим почетные звания «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный работник социальной сферы Московской области», «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник здравоохранения», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник физической культуры, спорта и туризма», Российской Федерации, Московской области, СССР и культуры, входящих в состав СССР при условии почетного звания профилю союзных республик, входящих в состав СССР при условии почетного звания профилю установленного должностного оклада, по одному из наименований;
- за характер выполняемой работы и специфику труда в учреждении - на 15, 25 и 90 процентов в соответствии с Перечнем должностей и профессий работников учреждений

- социального обслуживания, работа в которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с особым характером работы и спецификой труда;
- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда повышения должностных окладов (тарифных ставок) от 4 до 12 процентов;
- имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование независимо от профиля, работающим в сельской местности должностные оклады повышаются на 25 процентов.

3.9. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты, надбавки, выплаты компенсационного характера:

- за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год (в соответствии со ст. 99 ТК РФ);

Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни, предусмотренные в ст. 113 ТК РФ.

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплата производится не менее чем в двойном размере;
- за работу в ночное время: рабочим в размере 50 % часовой тарифной ставки с учетом повышения за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда; специалистам и служащим в размере 50 % части должностного оклада за час работы с учетом повышения в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.
- за продолжительность работы в сфере социальной защиты (Приложение № 9) – в размере 20, 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника производится оплата в размере по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы исходя из средств фонда оплаты труда в процентном отношении к тарифной ставке (окладу) или в твердой сумме пропорционально отработанному времени.

3.10. Работодатель устанавливает доплату в размере 1000 рублей молодым специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в организацию.

3.11. Работодатель может устанавливать Работникам надбавку за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение важных и срочных работ, сложность и напряженность в труде, за повышенную интенсивность труда, за профессиональное мастерство, иные показатели.

3.12. Премии, надбавки и другие виды материального поощрения выплачиваются Работникам при наличии средств фонда оплаты труда, средств экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при отсутствии замечаний по выполнению должностных обязанностей в соответствии с Положением об условиях выплат стимулирующего характера (Приложение № 2).

3.13. Работодатель по согласованию с Профсоюзом может изменить условия оплаты труда Работников с целью приведения их в соответствие с действующим законодательством РФ и Московской области.

3.14. Заработка плата выплачивается два раза в месяц путем выдачи денежных средств через кассу или перечисления на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание учреждения):

22-го числа каждого месяца - за первую половину месяца,

7-го числа каждого месяца - заработка плата за вторую половину месяца.

Плановый размер заработной платы работников за первую половину месяца

устанавливается из расчета не менее 50% тарифной ставки, должностного оклада работника за фактически отработанное время.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, талонами, купонами или в какой-либо другой форме.

3.15. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетные листки).

3.16. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

3.17. Размер аванса устанавливается из расчета 50 % тарифной ставки, должностного оклада работников (регулирование размера аванса возможно по заявлению сотрудника согласованного с руководителем учреждения).

3.18. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.19. Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника.

3.20. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.21. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

3.22. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

3.23. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором (эффективным контрактом), не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным Договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

4. Социальные льготы и гарантии

4.1. Работодатель обязуется:

Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Ежемесячно выплачивать пособие гражданам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет в порядке и размере, определенными Федеральным законом от 19.05.1995г.№81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

4.3. Выплачивать компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, в размере 50 рублей при наличии финансирования из бюджета Московской области (указ Президента РФ от 30.05.1994г. №1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан»).

4.4. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

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

4.6. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работнику в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»,

Положением об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (утв. постановлением Правительства РФ от 15.06.2007г. №375).

4.7. Оплата отпуска осуществляется исходя из среднего заработка работника, исчисляемого в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922).

Работодатель и профсоюз обязуются:

- Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих (Федеральный закон №167 от 15.12.2001г. «Об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования», письмо ПФ РФ и ФНПР от 02.12.1996г. №101-218).

Профсоюз обязуется:

- Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях Учреждения по оздоровлению работников.
- Активно привлекать работников Учреждения и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в Учреждении.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Режим рабочего времени (пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней в неделю; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем и Профсоюзом. Графики работы доводятся до сведения Работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.3. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю - оба дня предоставляются, как правило, подряд-суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка и статье 111 Трудового кодекса Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для медицинских работников – 39 часов в неделю;
 - для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю;
 - для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
 - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
 - для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.
- Продолжительность рабочего времени инвалида определяется в соответствии с действующим законодательством РФ и индивидуальной картой реабилитации инвалида.
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным соответствующим органом.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

Работник может быть привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам (Приложение № 2). На режимы рабочего времени, предусматривающие работу в выходные дни, перенос выходных дней не распространяется.

Работники, чья трудовая деятельность связана с непосредственным обслуживанием населения привлекаются Работодателем к работе в выходные и нерабочие праздничные дни также в случае, если продолжительность дней отдыха превышает 3 дня.

В иных случаях, не предусмотренных ТК РФ и настоящим Коллективным договором, Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя.

Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Работники учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам при условии их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.10. Работникам, работающим в отделениях, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.11. Перерывы в работе для отдыха и питания предоставляются работникам продолжительностью не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4).
На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4).

5.12. Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику отпусков, согласованному с Профсоюзом (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации). По согласованию работника с работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен в рамках текущего года.

5.13. Работодатель предоставляет Работникам основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работников в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.15. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Супругам военнослужащих ежегодный основной отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих.

5.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска при этом составляет 7 календарных дней;
- работникам, не достигшим предпенсионного возраста и не являющимися действующими пенсионерами, которые освобождаются от работы в целях прохождения диспансеризации – один раз в три года сроком на один рабочий день;
- работающим пенсионерам и гражданам предпенсионного возраста, которые освобождаются от работы в целях прохождения диспансеризации – один раз в год сроком на два рабочих дня.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

- за ненормированный рабочий день. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения работника, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда учреждения согласно Приложению № 1.

За ненормированный рабочий день устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, согласно Приложению № 10
5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению с указанием причин может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.18. На основании письменного заявления работника работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней,
- и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.19. Работодатель имеет право предоставить работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.20. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

5.21. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.22. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработка по месту работы.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязуется обеспечить права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, создание на каждом рабочем месте условий, соответствующих

требованиям законодательства об охране труда (Закон Московской области от 06.11.2001г. №170/2001-03 «Об охране труда в Московской области», Постановление Правительства РФ от 26.08.1995г.№843 «О мерах по улучшению условий и охраны труда»).

6.2. Работодатель обязуется разработать и согласовать с профсоюзом инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании и порядке, в соответствии с 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;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

- проведение специальной оценки условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, (обследований), обязательных психиатрических внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти,

уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядка несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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 должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

- исполнение своих обязанностей при несчастном случае в соответствии со статьей 228 Трудового кодекса Российской Федерации;

- возмещение вреда, причиненного трудовымувечьем в соответствии с Федеральным законом №125-ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- создание условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также

освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.4. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

6.5. Работники Учреждения в области охраны труда согласно ст. 214 Трудового кодекса РФ обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7. Взаимодействие сторон.

Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель признает исключительное право профсоюза вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

7.2. Работодатель содействует деятельности председателя совета трудового коллектива Учреждения, реализации законных прав работников Учреждения и их представителей.

7.3. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией, по существу, возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

7.4. Профсоюзу на период действия настоящего коллективного договора бесплатно предоставляется зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников.

7.5. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и работников Учреждения, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников учреждения по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде Российской Федерации.

8. Хозяйственно-экономическая деятельность

8.1. Стороны договорились совместно действовать для достижения целей и задач уставной и хозяйственно-экономической деятельности организации, для чего будут добиваться осуществления модернизации организации, оптимизации взаимодействия ее структур, увеличения прибыльности, роста производительности труда, улучшения качества оказываемых социальных услуг, укрепления трудовой и исполнительной дисциплины, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

8.2. В целях выполнения уставных и хозяйствственно-экономических задач Работодатель обязуется:

- организовать ритмичную работу организации, своевременно обеспечивать ее материальными, топливно-энергетическими ресурсами;
- обеспечить качественное и своевременное техническое обслуживание, и ремонт оборудования, транспорта, недвижимого имущества;
- принять меры по внедрению новой техники, передовых технологий и форм хозяйствования;
- создать благоприятные условия труда работникам организации, постоянно проявлять заботу об условиях труда, быта и отдыха, удовлетворении справедливых нужд работников, их семей, пенсионеров организации;
- информировать работников организации об экономическом и финансовом состоянии организации.

9. Обеспечение занятости. Подготовка и повышение квалификации работников

9.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, п. 3 и п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

9.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, направить в Профсоюз проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о сокращении численности и штата Работников.

Профсоюз в течение 7 семи рабочих дней со дня получения вышеуказанных документов, рассматривает этот вопрос и направляет свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций, работодатель, по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профсоюз проекта приказа и копий документов, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у организации работу (как вакантную должность или работу, соответствующую работодателя работнику, так и вакантную нижестоящую должность или квалификации работника, которую работник может выполнять с учетом его состояния нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предложить работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в Учреждении.

Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

При увольнении Работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в соответствии с трудовым законодательством РФ.

9.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

9.5. Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

9.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанные в ст.179 ТК РФ,

9.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанные в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 5 лет;
- одиночные матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- первоочередники на улучшение жилищных условий;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

9.7. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

9.7.1. Проводить мероприятия по аттестации (переаттестации) Работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации (Приложение № 5);

9.7.2. Создать условия для профессионального роста Работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность подтвердить или повысить квалификацию по своей специальности.

9.7.3. Содействовать Работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию.

9.7.4. Предоставлять Работникам право подтверждать или повышать свою квалификацию с периодичностью не реже чем раз в пять лет.

9.7.5. Медицинские Работники обязаны своевременно проходить переаттестацию после истечения пятилетнего срока и утраты присвоенной ранее квалификационной категории, в противном случае Работодатель производит оплату труда специалиста по минимальному окладу.

9.8. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более высокий тарифный разряд, при наличии в учреждении вакансий.

9.9. Работодатель не препятствует обучению с отрывом от производства и предоставляет отпуска и другие льготы в порядке, установленном законодательством для работников, обучающихся в высших или средних учебных заведениях.

10. Заключительные положения

10.1. Работодатель знакомит всех вновь поступающих работников с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, а также все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня его подписания.

10.3. Контроль за исполнением коллективного договора возлагается на Работодателя и представителя совета трудового коллектива Учреждения.

10.4. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и представителя совета трудового коллектива.

10.5. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде

приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

10.6. Итоги и ход выполнения коллективного договора рассматриваются на совместных заседаниях администрации Учреждения и Профсоюза 1 раз в год.

10.7. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Приложения к Коллективному договору:

Приложение №1 - Положение об оплате труда работников организации;

Приложение №2 - Положение о выплатах стимулирующего характера работников;

Приложение №3 - Инструкция о порядке сбора, учета и хранения персональных данных

работников;

Приложение №4 - Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение №5 - Положением о порядке проведения аттестации;

Приложение №6 - Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной

обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

Приложение №7 - Перечень должностей, работа по которым связана с разъездами;

Приложение №8 - Положение об исчислении стажа, дающего право на надбавку за

продолжительность работы;

Приложение №9 - Список контингентов работников, подлежащих предварительным и

периодическим медицинским осмотрам

Приложение № 10 - Перечень должностей работников ГБУСО МО «КЦСОиР

Коломенский»» с ненормированным рабочим днем, имеющих право на

дополнительный отпуск