

Представитель работодателя:


Директор ГБУ «Алпатовский социально-оздоровительный центр для граждан пожилого возраста и инвалидов» на 120 мест


Майрханов М.М.
«29» марта 2024г.



Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ «Алпатовский социально-оздоровительный центр для граждан пожилого возраста и инвалидов» на 120 мест


Дадаев М.М.
«29» марта 2024г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между работодателем и работниками

Государственного бюджетного учреждения «Алпатовский социально-оздоровительный центр для граждан пожилого возраста и инвалидов» на 120 мест сроком на 3 (три) года с 01.04.2024 г. по 01.04.2027 г.

Протокол № 01 от 27.03.2024г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в отделе труда, занятости и социального развития Наурского района ЧР РФ.

Регистрационный № 9

Руководитель отдела труда, занятости и социального развития, Наурского района, ЧР


З.А. Чигаева
«28» 05 2024г.



ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ № 1	Общие положения	2-3
РАЗДЕЛ № 2	Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	3-8
РАЗДЕЛ № 3	Трудовой договор и обеспечение занятости	8-12
РАЗДЕЛ № 4	Рабочее время	12-13
РАЗДЕЛ № 5	Время отдыха	13-15
РАЗДЕЛ № 6	Оплата труда	15-17
РАЗДЕЛ № 7	Охрана труда	17-20
РАЗДЕЛ № 8	Возмещение вреда, причиненного здоровью работника	20
РАЗДЕЛ № 9	Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам	20
РАЗДЕЛ № 10	Поощрения за успехи в работе	20-21
РАЗДЕЛ № 11	Социальные гарантии, социальное, медицинское и пенсионное страхование	21-22
РАЗДЕЛ № 12	Защита трудовых прав работников	22-23
РАЗДЕЛ № 13	Контроль за выполнением коллективного договора	23-24
РАЗДЕЛ № 14	Заключительные положения	24-25

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора ГБУ «Алпатовский социально-оздоровительный центр для граждан пожилого возраста и инвалидов» на 120 мест (далее ГБУ «СОЦ») Майрханова Шахруди Мусаевича и работниками в лице председателя профсоюзного комитета ГБУ «СОЦ» Дадаева Мусы Мустафановича, представляющей интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников.

1.1.1 Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01.04.2024 года в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизирующие дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативно правовыми актами, соглашениями..

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ГБУ «СОЦ», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию ГБУ «СОЦ» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников ГБУ «СОЦ» ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ними в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседаниях создаваемой постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства.

1.7 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией (равной по количеству с обеих сторон), проводившей переговоры по его заключению, и сторонами в объеме их компетенции.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются

проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

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

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ГБУ «СОЦ» (ст. 41 ТК).

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативно правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, повышение качества предоставляемых социальных услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор). Условия труда не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором. Работодатель должен полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия трудового договора в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

2.1.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматриваются условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.1.3. Для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.1.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры оказания

- социальных услуг и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения окладов;
- 2.2.2.обеспечивать работников материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- 2.2.3.обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия направленные на улучшение условий труда и быта;
- 2.2.4.создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта;
- 2.2.5.обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья;
- 2.2.6.проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости – в образовательных учреждениях на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 196 ТК РФ);
- 2.2.7.предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 2.2.8.предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);
- 2.2.9.создать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации, профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- 2.2.10.сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- 2.2.11.соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовыми договорами;
- 2.2.12.выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 2.2.13.своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.2.14.создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и

настоящим коллективным договором формах;

2.2.15.обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.16.осуществлять социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.17.возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.3.1.способствовать устойчивой деятельности ГБУ «СОЦ» присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновления и развития экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, установлением совместно с работодателем систем поощрения переподготовки и новаторов производства;

2.3.2.способствовать соблюдению внутреннего распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3.представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4.вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5.добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6.контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.7.как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8.добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9.вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10.предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя,

осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11.осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12.участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормировании труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13.способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14.осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15.проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

2.4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ:

2.4.1.добросовестно выполнять свои служебные обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть 2 ст. 21 ТК РФ);

2.4.2.соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3.способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества обслуживания, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

2.4.4.беречь имущество работодателя, не разглашать служебную информацию и конфиденциальные сведения о клиентах;

2.4.5.соблюдать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6.не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.7.принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8.содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделениях и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9.вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка ст. 241 ТК РФ):

- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормально хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ);

2.5. РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ ПРАВО:

2.5.1. заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, а также настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке установленном ТК РФ и иными Федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ИМЕЕТ ПРАВО:

В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителя) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. ведению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, Федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.7. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза;

2.7. РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО НА:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

- 2.7.4.своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.7.5.отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для инвалидов), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.7.6.полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.7.7.профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- 2.7.8.объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- 2.7.9.ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 2.7.10.защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 2.7.11.разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.7.12.возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.7.13.обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. Трудовые договора для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров, согласовываются с профсоюзным комитетом.

3.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- 3.2.1.оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора, как на определенный, так и на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);
- 3.2.2.заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- 3.2.3.оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективно договора (ст. ст. 57,58 ТК РФ);
- 3.2.4.заключать срочные трудовые договоры, в том числе с заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером, руководителями структурных

подразделений, в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. ст. 53,59 ТК РФ);

3.2.5. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.2.6. предусмотреть на весь период действия настоящего коллективного договора рабочие места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве;

3.2.7. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.8. изменять трудовой договор (перевод, перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

3.2.9. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее, чем за три месяца (п. 2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.10. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации учреждения, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

3.2.11. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

3.2.12. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц предусмотренных ст. 179 ТК РФ предпочтение на оставление на работе имеют:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- руководитель (заместитель) профсоюзного комитета, не освобожденный от основной работы;

- одинокие матери, имеющие детей, обучающихся в ВУЗах;

3.2.13.беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие- при наличии ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие- при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.2.14.лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности штата, предоставляется один день в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.15.лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.2.16.работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

-несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

-призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную службу;

-восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

-отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;

3.2.17.расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ, с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета (ч.2 ст. 82 ТК РФ);

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

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

б)выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

в)использовать режим неполного рабочего дня по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

г) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными сезонными работниками, совместителями;

3.2.19.заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.20.рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного

комитета (ст. 82 ТК РФ).

В случае, когда изменения организационных и технологических условий труда (структурная реорганизация и другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест, имеет право, в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, на срок до шести месяцев. Отмена режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.21.формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставлять её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (Федеральный закон от 16 декабря 2019 года №439-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»; Федеральный закон от 16 декабря 2019 года № 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) в системе обязательного пенсионного страхования»);

3.2.22.заключать договор со службой занятости по финансовым компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

3.2.23.прекращение трудового договора регулируется гл. 13 ТК РФ;

3.2.24.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;

3.2.25.утверждает рассчитанную квоту рабочих мест для трудоустройства инвалидов локальным нормативным правовым актом;

3.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.3.1.осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2.инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзного комитета;

3.3.3.представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.3.4.обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5.участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6.предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1.Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю.

4.1.Время начала, окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливаются следующие:

- начало работы - 9:00
- перерыв - 13:00 - 14:00
- конец работы - 18-00

4.2.В предпраздничные дни рабочий день заканчивается на один час раньше установленного времени.

В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3.Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 1 час в неделю - для медицинских сестер (статья 350 ТК РФ);
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I и II группы;
- 5 часов в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет (статья 92 ТК РФ);
- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет.

4.4.Право на работу по неполному рабочему времени помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, имеют также педагогические, медицинские и другие работники в соответствии с ТК РФ.

4.5.Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника и в случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.6.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.
- 5.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего распорядка. В них определяется также продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.
- 5.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Администрация предоставляет 15 мин. перерыв после каждых 2 часов работы на воздухе.
- 5.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва на обед дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.
- 5.5. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ), инвалидам – 30 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое для них время года (ст. 267 ТК РФ).
Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБУ «СОЦ», за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).
- 5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ);
- 5.7. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:
- а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
 - б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).
- 5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым

отпуском.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Уволенным работникам, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.11. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) работники, при наличии у них путевок на лечение.

5.12. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника – от 5 до 7 дней;
- б) со свадьбой детей - 3 дня;
- в) со смертью родственников (родителей, супругов, детей) – от 5 до 7 дней;
- г) с рождением ребенка - 3 дня.

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание за соблюдением работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обстоятельствами;
- д) вносить работодателю представление об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.14. Оплата отпусков: исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ) и выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда.

6.2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утвержденным руководителем (учреждения) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (133 ТК РФ):

- в размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.4. Учет рабочего времени по должности сторожа, оператора-котельной вести как суммированный. При этом учетный период устанавливается 1 год.

6.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.6. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- оплачивать работу за сверхурочное время – первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). Работа в выходной день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или выходной оплачивается в одинарном размере (ст. 153 ТК РФ), а день отдыха не подлежит оплате;

- если в соответствии с индивидуальным графиком общий выходной день для данного сотрудника является рабочим, в этом случае доплата не производится;

- выплачивать премию согласно Положению о премировании;

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему в соответствующий период, размерах, и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1,2,6,8 ст. 136 ТК РФ);

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не

позднее чем за 2 месяца;

-выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы производить конкретно в следующие сроки: 30 числа за первую половину месяца и 15 числа за вторую половину каждого месяца.

Производить выплату заработной платы в денежной форме на лицевой счет работника.

6.6.1.Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей бюджетных учреждений, а также главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не должен превышать 1: 4.

6.6.2.Работникам, занятым на работах с опасными для условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) согласно штатного расписания.

6.6.3.При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

6.6.4.Работникам устанавливаются надбавки к должностным окладам за выслугу лет (от трех лет до пяти лет непрерывной работы):

-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%.

6.6.5.Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК и иными Федеральными законами.

В случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6.7. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ

6.7.1.Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсацией за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

6.7.2.Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности

за несвоевременную оплату труда.

6.7.3.Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

6.7.4.Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

7.ОХРАНА ТРУДА

7.1.Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2.Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда, предусмотрев мероприятия по:

- выводу из эксплуатации травм опасного оборудования, машин, механизмов;
- сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- санитарно-бытовому обеспечению.

7.2.1.Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.3.1.Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать инструкции по охране труда.

7.3.2.Обеспечить проведение инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

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

7.3.4.Осуществлять финансирование охраны труда не менее 5000 рублей в год.

7.3.5.Обеспечивать все категории работников кому положено по нормативу бесплатной спецодеждой.

7.3.6.Проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам оценки рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета

соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

7.3.7.Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные условия труда. Рассматривать вопросы о возмещении вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей.

7.3.8.Обеспечивать полноправное участие профсоюзного комитета ГБУ «СОЦ» в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.3.9.Запрещать работникам приступать к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

7.3.10.Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.3.11.Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи;

7.3.12.Осуществлять санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

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

7.3.14. Осуществлять ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.3.15.Сотрудникам, работающим с ПЭВМ, предоставляется дополнительное время отдыха – два раза в течение рабочего времени, а именно: с 10-00 часов до 10 часов 15 минут и с 15-00 часов до 15 часов 15 минут.

7.3.16.Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.3.17.Осуществлять обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

7.3.18.Осуществлять организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

7.4. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.4.1.Представлять интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны

труда, безопасности на производстве.

7.4.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы.

7.4.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников.

7.4.4. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

7.4.5. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, инспектор по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, инспектор по охране труда вправе требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательно решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного взыскания 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.

7.5. РАБОТНИКИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА ОБЯЗУЮТСЯ:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.5.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

7.5.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

7.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в

соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.7. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

8.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья первичная профсоюзная организация выплачивает работнику единовременное пособие:

- инвалидам 1 группы - в размере 15 000 рублей;
- инвалидам 2 группы - в размере 10 000 рублей;
- инвалидам 3 группы - в размере 5000 рублей.

8.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора, факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

9.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ.

9.2. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере до 10 000 рублей, и при длительном заболевании до 5 000 рублей.

10. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

10.1. За качественное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, за большой вклад в развитие и совершенствование работы и

за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение почетными грамотами;
- награждение ценными подарками;
- выплата премии.

10.2. Работники, состоящие в рядах профсоюзной организации не менее 5 лет, и за безупречный труд, поощряются почетными грамотами и ценными подарками во время праздничных мероприятий.

10.3. За особые трудовые заслуги кандидатуры работников Центра представляются в вышестоящие организации для награждения орденами, медалями, знаками отличия, присвоения почетных званий, установленных для работников социальной защиты населения законодательством РФ.

10.4. Поощрения оформляются приказом директора, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

11.1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

11.1.1. Обеспечить права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

11.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

11.1.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

11.2. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

11.2.1. Участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

11.2.2. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

11.2.3. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

11.2.4. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

11.2.5. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

11.2.6. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

11.2.6. Из средств первичной профсоюзной организации работнику, при длительном

заболевании и перенесшему операцию, выплачивают единовременное пособие согласно утвержденной сметы. (заявление от члена профсоюза на оказание материальной помощи с приложением подтверждающих медицинских документов)

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета ГБУ «СОЦ» в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

12.3. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Федеральной инспекцией труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ ст. ст. 353-365, 390, 391 ТК РФ). Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29, 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379, 380 ТК РФ).

12.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета ГБУ «СОЦ» при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права в учреждении (гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к