

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Красноярской краевой
организации Профсоюза работников
государственных учреждений
и общественного обслуживания
Российской Федерации



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

о регулировании социально-трудовых отношений

Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения «Краснотуранский»
на 2020-2023 годы.

Юридический адрес:

662660 Красноярский край

Краснотуранский район

с. Краснотуранск, ул. Ленина, д. 37

тел. 8-39134-22-6-47

Юридический адрес учредителя:

662660 Красноярский край

г. Красноярск, пр. Мира, д. 34

Министерство социальной

политики Красноярского края

Одобен на собрании трудового
коллектива учреждения

« 09 » 01 2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель – Бычкова Наталья Николаевна, далее именуемый «работодатель», который представляет интересы краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Краснотуранский» (далее по тексту - «учреждение»), в соответствии с Уставом.

- работники краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Краснотуранский» (далее по тексту – «работники»), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета – Сорокиной Елены Сергеевны (далее по тексту - «профком»),

1.2. Коллективный договор (далее по тексту – КД) разработан на основе Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федеральных Законов Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Устава учреждения, Законов Красноярского края, иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Красноярского края.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Учреждения, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании Работников, представляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД.

1.5. Профком, действующий на основе Устава и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным, представительным органом Работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает первичную организацию Профсоюза РГУ и ОО РФ в лице ее профсоюзного комитета, как единственного полномочного представителя Работников, ведущего переговоры от их имени.

1.6. Настоящий КД вступает в силу со дня его подписания и действует до 31 декабря 2023 года и может быть пролонгирован еще на следующие три года.

1.7. Положения настоящего КД распространяются на всех Работников Учреждения и обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и Работниками..

1.8. Изменения и дополнения в настоящий КД, в течение срока его действия, вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и выполнению данного КД.

1.9. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников Учреждения, а также вновь поступающих Работников при их приеме на работу, доводит совместно с Профкомом до Работников информацию о выполнении условий КД на собраниях (конференциях), через средства информации.

1.10. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим КД;

- при реорганизации Учреждения – в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности Учреждения – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации Учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действия КД на срок до трех лет.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профкомом.

Трудовые отношения в Учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работником и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, а также на время выполнения определенной работы, а также в случаях предусмотренных законом (срочный трудовой договор).

Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать ст. 57 Трудового кодекса РФ.

При введении новой системы оплаты труда работодатель вписывает в трудовой договор новый должностной оклад и порядок предоставления компенсационных и стимулирующих выплат работникам.

Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим КД.

Работодатель обязуется полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия договора.

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

2.4. При изменении существенных условий трудового договора или введением режима неполного рабочего времени, работники и Профком должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Работодатель в учреждении создает аттестационную комиссию, в которую в обязательном порядке включаются члены комиссии от Профкома.

При введении новой системы оплаты труда аттестационная комиссия проводит аттестацию работников с целью определения порядка установления должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работникам.

2.6. Работодатель содействует повышению квалификации Работников, аттестация работы которых требует обязательного повышения квалификации при проведении аттестации, не реже 1 раза в 5 лет.

2.7. Стороны договорились, что Работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовки Работников по заранее утвержденному графику.

При направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание), суточные, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

В учреждении создается аттестационная комиссия, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

2.8. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются с учетом мотивированного мнения Профкома.

2.9. Работодатель обязуется:

2.9.1. Сообщать в письменной форме Профкому, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ.

2.9.2. Не позднее, чем за два месяца доводить до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного Работника Учреждения с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

2.9.3. В случае массового высвобождения Работников предоставлять в Профком не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (критерии массового высвобождения Работников определяется отраслевым соглашением или КД).

2.9.4. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2, ст. 81 ТК РФ свободное от работы время с сохранением среднего заработка (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы.

2.9.5. При сокращении численности или штата Работников обеспечить преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии в соответствии с ФЗ от 03.10.2018 N 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий")

- проработавшим в Учреждении свыше 15 лет;

- одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;

- отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;

- работникам, имеющим на иждивении детей инвалидов до 16 лет;

- другим конкретным категориям по соглашению сторон (ст. 179 ТК РФ).

Не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.10. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по п. 2, подпункту «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

2.11. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при улучшении финансово-экономического положения Учреждения и создании (восстановлении) новых рабочих мест.

2.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по п. п. 1, 2, ст. 81 ТК РФ Работникам предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Работодатель обеспечивает соблюдение продолжительности рабочего времени Работника Учреждения не более 40 часов в неделю, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени установленная законом и настоящим договором:

Для мужчин:

- время начала работы: 09.00.;
- перерыв для отдыха и обеда: с 13.00. – 14.00.;
- время окончания работы: 18.00.

Для женщин:

- время начала работы: 09.00.;
- перерыв для отдыха и обеда: с 13.00. – 14.00.;
- время окончания работы: 17.12.

Для должности кухонный рабочий, работнику устанавливается согласно статьи 102 ТК РФ «Работа в режиме гибкого рабочего времени». Продолжительность рабочего времени не более 36 часов.

- время начала работы: 09.00.;
- перерыв для отдыха и обеда: с 13.00. – 14.00.;
- время начала работы после отдыха и обеда: 17.00;
- время окончания работы: 20.12.

Продолжительность рабочего времени (дня) составляет 7,2 часа.

3.3. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общими выходными днями является суббота, воскресенье.

Нерабочие праздничные дни в учреждения устанавливаются в соответствии с законом.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни должна производиться в строгом соответствии с законодательством.

3.5. В случае невозможности, по условиям производства (работы), соблюдение установленной для отдельной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени в учреждения вводится суммированный учет рабочего времени.

При суммированном учете рабочее время, время работы сверх нормативной продолжительности времени является сверхурочным и оплачивается в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

3.6. Сверхурочные работы в учреждения допускаются в строгом соответствии со ст. 99 Трудового кодекса.

3.7. В Учреждении к установленным законодательством специальным перерывам и перерывам для отдыха и питания, правилами внутреннего трудового распорядка дополнительно устанавливаются перерывы:

- для проведения производственной гимнастики;
- для работников, работающих с видеодисплейными мониторами.

3.8. На работах, где по их условиям перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

3.10. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска у Работников не может быть менее 28 календарных дней

3.11. Работодатель в обязательном порядке предоставляет работникам следующие дополнительные отпуска:

- за вредные условия труда в соответствии с нормативами, установленными Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 г. N 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями.

- за работу в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней;

- за работу с ненормированным рабочим днём в соответствии со списком правил внутреннего трудового распорядка.

3.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Работник уведомлением под роспись извещается за 2 недели о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работника, согласно статьи 123 ТК РФ.

3.13. По договорённости сторон работодатель по заявлению работника беспрепятственно предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней.

3.14. Работодатель обязуется предоставлять отпуска Работникам в соответствии с законодательством. До 15 октября текущего каждого года Работодатель, с учетом мотивированного мнения Профкома, обязан утверждать и доводить до сведения Работников график ежегодных отпусков на следующий год.

Работодатель обязан известить Работника не позднее, чем за две недели о времени начала отпуска.

4. ОПЛАТА ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1. Оплата труда работников производится на основе должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Оплата труда в Учреждении - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с Законами, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, устанавливается настоящим Коллективным договором, «Положением об оплате труда и стимулировании работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Краснотуранский», трудовыми договорами и иными локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения первичной профсоюзной учреждения.

В пределах фонда оплаты труда Учреждение определяет общую численность сотрудников, на основании утвержденных нормативов, их профессиональный и квалификационный состав в соответствии с профессиональными квалификационными группами (требованиями).

Система оплаты труда работников включает:

- должностные оклады по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Должностные оклады устанавливаются директором учреждения на основе отнесения занимаемых работниками учреждения должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), учитывающих требования к уровню профессиональной подготовки и уровню квалификации.

Оплата труда конкретного Работника определяется при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) между Работником и Работодателем.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 №149 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» и по должностям не предусмотренным.

Месячная заработная плата Работника, включает: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера, а также включает выплаты стимулирующего характера и иные поощрительные выплаты, при условии выполнения нормы рабочего времени и нормы труда (трудовых обязанностей).

Удержания из заработной платы производятся только в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 137-138) и иными федеральными законами.

Работодатель обязуется своевременно знакомить Работника с условиями оплаты их труда, выдавать расчетный листок.

В учреждения действует система оплаты труда на основе должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

Положение об оплате труда утверждается директор\ом и согласовывается с Профкомом.

4.3. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим КД компенсационных выплат.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. за каждый час работы в ночное время (с 22 час. до 6 час.) производить доплату в размере 50% тарифной ставки (оклада);

4.4.2. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

а) работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым ставкам – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

б) работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

в) по желанию Работника, работавшего в праздничный или выходной день, ему может быть представлен другой день отдыха;

4.4.3. производить выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного

(установленной) для различных видов работ с нормальными условиями труда;

4.4.4. осуществлять стимулирование (по итогам квартала, года) Работников (принятых по основному трудовому договору) в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденном с учетом мнения Профкома, за фактически отработанный период.

4.4.5. Для работников учреждений при установлении стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя учреждения утверждается состав оценочной комиссии. В состав оценочной комиссий включаются руководители структурных подразделений, представители профсоюзной организации.

С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочных комиссий и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях может создаваться экспертная комиссия, в состав которой включаются представители администрации учреждения, профсоюзной организации.

4.4.6. Оплата труда Работников при работе по совместительству производится пропорционально отработанному времени. При этом следует учитывать, что продолжительность рабочего времени для совместителей не может превышать четырех часов в день и шестнадцати часов в неделю.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не менее 30% от ставки (оклада) выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.4.7. выплачивать Работникам доплаты и надбавки:

- за уровень квалификации, за сложность и напряженность работы, определяемую руководителем по согласованию с профкомом,

- за стаж работы;

- доплата молодым специалистам.

4.4.8. выплачивать заработную плату в Учреждении в сроки:

- за первую половину месяца – 23 числа каждого месяца,

- за вторую половину месяца – 8 числа каждого месяца.

4.5. Работодатель обязуется совместно с Профкомом определить условия введения и пересмотра норм труда.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. создать для Работников условия труда соответствующие требованиям правил и норм техники безопасности (ТБ), производственной санитарии и пожарной безопасности;

- для выполнения трудовых обязанностей Работодатель обеспечивает работников необходимыми средствами, согласно норм. На рабочих местах должны быть инструкции по охране труда и ТБ, разработанные и утвержденные администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом;

- на администрацию возлагается своевременное проведение инструктажей работников по ТБ, производственной санитарии, противопожарной безопасности и других правил и требований охраны труда;

5.1.2. выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных инструкцией по охране труда;

5.1.3. провести специальную оценку рабочих мест во всех подразделениях КГБУ СО «КЦСОН «Краснотуранский» не реже 1 раза в 5 лет.

5.1.4. провести обучение и проверку знаний по охране труда всех сотрудников учреждения;

5.1.5. обеспечить бесплатно своевременную выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей,

5.1.6. не допускать использования труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

5.1.7. совместно с профкомом (уполномоченными лицами по охране труда) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением инструкции по охране труда.

5.1.8. с учетом специфики работы учреждения принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов 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;

5.1.9. регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом вопросы выполнения инструкции по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области;

5.1.10. работодатель организует и обеспечивает:

- предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские обследования Работников;

- подразделения укомплектованными медицинскими аптечками;

5.1.11. Работодатель обеспечивает сохранение за Работником места работы и средний заработок за время приостановки работ на рабочих местах, где существует реальная угроза жизни и здоровью работника.

Отказ от выполнения работ, в связи с не обеспечением безопасных условий труда, не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания, за исключением случаев, связанных с работами по устранению последствий аварийных ситуаций.

5.1.12. в целях противопожарной безопасности:

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожара, установлении причин и условий возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновения пожара;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожара на территории учреждения необходимые силы и средства;

- обеспечить рабочие места дежурного персонала средствами защиты органов дыхания (ГДЗК), электрическими фонарями, мягкими носилками;

- обеспечить дежурный персонал отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов для эвакуации людей при возникновении пожара либо других чрезвычайных ситуаций мягкими носилками;

- незамедлительно сообщить в пожарную охрану о возникшем пожаре, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования

Работодатель обязуется:

6.1.1. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

6.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.1.3. в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих;

6.1.4. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве в учреждения и при профессиональном заболевании;

6.1.5. оказывать содействие в прохождении медобслуживания, консультаций, лечения в лечебно-профилактических учреждениях в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства Работника;

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

7.1. Профком обязуется:

7.1.1 способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

7.1.2. представлять от имени Работников – членов Профсоюза (при наделении его полномочия – от имени всех Работников учреждения) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

7.1.3. вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД;

7.1.4. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов Профсоюза за защитой прав Работников – членов Профсоюза, гарантированных законодательством о труде, настоящим КД, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.1.5. контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, условий КД;

7.1.6. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения инструкции по охране труда;

7.1.7. представлять интересы пострадавших работников – членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.1.8. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам охраны труда;

7.1.9. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

7.1.10. осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников учреждения;

7.1.11. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

7.1.12. не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения Работодателем;

7.1.13. бережно относиться к предоставленному Работодателем оборудованию, транспортными средствами, средствами связи и оргтехники, использовать его только для

выполнения функций Профсоюза. Осуществлять за свой счет ремонт поврежденных по вине членов Профсоюза переданного по заявке профкома оборудования, транспортных средств, средств связи и оргтехники.

Для всех членов Профсоюза, работающих в КГБУ СО «КЦСОН «Краснотуранский», ЦК Профсоюза, за счет средств профсоюзного бюджета, через страховую компанию «Профсодружество» заключает договор страхования. В соответствии с постановлением Президиума Профсоюза от 03 декабря 2015 г. № 1-8) при несчастных случаях на производстве денежные выплаты: со смертельным исходом составляет - 45 000 руб. Размер денежной выплаты при тяжелых несчастных случаях на производстве, повлекших за собой получение: первой группы инвалидности – 45 000 руб., второй группы инвалидности – 35 000 руб. третьей группы инвалидности – 25 000 руб. Средства для денежной выплаты при несчастных случаях на производстве, направляются в комитеты региональных организаций Профсоюза, которые производят выплаты заявителям.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и другими законодательными и локальными нормативно-правовыми актами.

8.2. Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие первичной профсоюзной учреждения, Профкому в их деятельности (ст. 377 ТК РФ):

8.3.1. не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (части третья-пятая ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 ФЗ О профсоюзах);

8.3.2. предоставлять Профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 370 ТК РФ, ст. 17 ФЗ О профсоюзах);

8.3.3. обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений Работников администрацией учреждения;

8.3.4. безвозмездно предоставлять Профкому помещения для работы и проведения собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

8.3.5. предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по заявлению Профкома в предварительно согласованные сроки;

8.3.6. предоставить возможность участия председателю Профкома в работе коллегиально руководящего органа учреждения (глава 8 ТК РФ);

8.3.7. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Красноярской краевой организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, сокращенное наименование членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждения;

Получатель: Красноярская краевая организация Профсоюза госучреждений. ИНН 2466001483 КПП 246601001.

Банковские реквизиты: БИК 044 525 411

кор.счет 301 018 101 452 500 004 11

счет 407 038 101 006 000 000 20

Филиал «Центральный» Банка ВТБ (ПАО) в г. Москве.

8.3.8. предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам выборных профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива Работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением КД, др.) с оплатой по среднему заработку за счет учреждения, в объеме необходимом для выполнения этих функций (не менее 8 часов в месяц):

- уполномоченному по охране труда 2 часа в неделю,
- на время кратковременной учебы по плану обучаемой стороны,
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

8.4. Работники, избранные в состав выборных профсоюзных органов, а также ее структурных подразделений не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (включая лишение премий, иных поощрительных выплат и льгот, установленных коллективным договором и системой оплаты труда) и переведены на другую работу без предварительного согласия того профсоюзного органа, в который они избирались.

Увольнение по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ членов выборных профсоюзных органов производится только по предварительному согласию выборного профсоюзного органа, а увольнение по тем же основаниям председателя или заместителей первичной профсоюзной организации только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду.

9.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

9.4. Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников, С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

9.5. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются Работодателем.

Представитель Работодателя:

«09» 01 2020 г.

Н.Н. Бычкова

Председатель первичной профсоюзной организации:

«09» 01 2020 г.

Е.С. Сорокина

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оценочной комиссии
- положение о служебных командировках