

Представитель работодателя -

Представитель работников -

Директор ГКУ «КЦСОН»
Курчалоевского района

Председатель первичной
профсоюзной организации


(подпись) Л.А. Шавлаев
(инициалы фамилия)


(подпись) А.М. Мустабирова
(инициалы фамилия)



04 _____ 2015 г.

«10» _____ 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и первичной профсоюзной организацией
Государственного казенного учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания населения» Курчалоевского района
с 2015г. по 2018 г.

Принят на собрании коллектива
«12» _____ 03. Протокол № 02

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в Отделе
труда и социального развития
Курчалоевского муниципального
района

Регистрационный № 60

Начальник Отдела труда и
социального развития
Курчалоевского муниципального
района


Х.Б. Байсултанова



20 15 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2015 - 2018 годы - является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в дирекции ГКУ «КЦСОН» Курчалоевского района и первичной профсоюзной организацией (далее – учреждение), заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются: **Работодатель** – директор ГКУ «КЦСОН» Курчалоевского района, представленный в лице, действующего на основании Положения учреждения (далее - «Работодатель»), и **Работники**, представленные первичной профсоюзной организацией в лице **председателя Профсоюзного комитета Мустабировой Аминат Мовладиевны** (далее - «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников и повышения конкурентоспособности организации;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата среди Работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате. Социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. В том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством Российской Федерации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить, изменить или дополнить настоящий коллективный договор или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГКУ «КЦСОН» Курчалоевского района, принятых на условиях трудового договора Работодателя. В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, уволившихся на пенсию из организации, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации – в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все

возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду – ст. 50 ТК РФ.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и Работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующим коллективным договором. С правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Условия трудовых договоров Работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.7. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем по согласованию с Профкомом (ст. 196 ТК РФ). Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывает и утверждает Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, повышения квалификации работников.

2.8. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии соответствующих вакансий.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.2. Для Работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю.

На период с 1 мая по 30 сентября Работодатель по согласованию с Профкомом устанавливает режим рабочего времени и времени отдыха, исходя из сокращенного рабочего дня по пятницам – 5 часов и предпраздничным дням – 4 часа.

На период с 1 ноября по 1 марта Работодатель по согласованию с Профкомом устанавливает режим рабочего времени, на зимний период времени из сокращенного рабочего дня на один час и предпраздничным дням на два часа.

3.4. Для Работников организации при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.5. Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

3.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.7. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

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

- установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 8-10 лет сокращенную 35 часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы;
- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов до 16 лет;
- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы количестве двух дней в месяц;

3.9. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.10. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.11. Кроме перерывов для отдыха и питания в течение рабочего дня, предоставляемых Работникам, имеющим нормальный режим рабочего времени, устанавливаются специальные перерывы Работникам, работающим на персональных компьютерах обусловленных технологией и организацией производства (ст. 109 ТК РФ). Устанавливаются дополнительные регламентируемые перерывы через 2 часа от начала рабочего дня и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут каждый.

Перечень работ и порядок их предоставления устанавливаются Работодателем по согласованию Профкома и включаются в Правила внутреннего трудового распорядка.

3.12. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.13. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.14. Работникам, работающим на персональных компьютерах, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

3.15. Работникам, имеющим длительный стаж работы в организации, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при стаже более 3 лет – 3 дня,
- при стаже более 5 лет – 5 дней,
- при стаже более 10 лет – 9 дней;

3.16. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом ежегодно не позднее, чем за две

недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников согласованный график ежегодных отпусков.

3.17. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.18. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.19. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 3х - 4х недель – в период, когда позволяют производственные условия.

3.20. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.21. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.22. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника – 7 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак детей Работника – 5 календарных дней;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка – 3 календарных дней;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи – 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников – 7 календарных дней;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс, школьников начальных (1-5) классов 1 день (первый день учебного года);
- в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) 1 день;
- в связи с рождением ребенка отцу, (бабушке и дедушке) – в день выписки роженицы из больницы.

3.23. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.24. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации.

3.25. Женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет, по их просьбе предоставляется один оплачиваемый день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием.

3.26. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях обеспечения поступательного развития организации Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства.

Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- освоение передового опыта, достижений науки и техники;
- повышение эффективности рабочих мест.

Работодатель, его представители содействуют работникам в повышении производительности труда, создают условия для ее роста, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности организации.

4.2. Система оплаты труда Работников, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются по категориям Работников в соответствии с разрабатываемым и утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома Положением об оплате труда Работников (ст. 135 ТК РФ, ст. 11 Закона № 10-ФЗ).

Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

4.3. Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителя Профкома.

4.4. Индексация размера минимальной заработной платы производится с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Чеченской Республике в соответствии с республиканским, трехсторонним соглашением.

4.5. Стороны договорились:

- в целях устранения крайней дифференциации в размерах заработной платы самых высокооплачиваемых и самых низкооплачиваемых Работников предельное соотношение среднемесячной заработной платы (с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) поддерживать не более чем в 2 раза.

4.6. Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов Работникам с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.7. Работодатель обязуется:

4.8. Оплачивать сверхурочную работу в двойном размере. По желанию Работника, за сверхурочную работу, предоставлять ему дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно;

4.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны 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 объема дополнительной работы;

4.10 При неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника.

4.11. Оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя;

4.12. Устанавливать по согласованию с Профкомом надбавки к должностным окладам за сложность, напряженность в работе, высокое профессиональное мастерство и качество труда;

4.13. Производить повышение окладов в зависимости от индекса роста потребительских цен на товары и услуги, установленного органом исполнительной власти Чеченской Республики.

4.14. Осуществлять премирование Работников в соответствии с Положением о премировании, утвержденном с учетом мнения Профкома.

Производить выплату премий работникам Аппарата к праздникам:

- | | |
|-----------------|----------------|
| - 23 февраля | - 1000 рублей; |
| - 8-е марта | - 1000 рублей; |
| - Ураза-байрам | - 3000 рублей; |
| - Курбан-байрам | - 3000 рублей. |

4.15. Выплачивать Работникам организации вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению, принятому с учетом мнения Профкома.

4.16. Выплачивать Работникам надбавки за стаж работы в организации.

4.17. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 15 числа;
- за вторую половину месяца 1 числа следующего месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.18. Плановый размер аванса устанавливать из расчета 50% средней заработной платы Работников.

Работникам по их личным заявлениям можно выдавать внеплановый аванс в счет заработной платы;

4.19. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем Работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда Работников.

4.20. При наличии на банковских счетах денежных средств, сумма которых недостаточна для удовлетворения всех требований, предъявляемых к счету, Работодатель обеспечивает очередность расчетов с работниками по заработной плате в соответствии с нормами статьи 64 Гражданского кодекса Российской Федерации.

4.21. Работодатель обязуется:

4.22. Совместно с Профкомом определить условия введения и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства.

4.23. Обеспечить организационно-технические условия производства, необходимые для выполнения Работниками норм труда;

4.24. Численность штата организации определять в соответствии с нормативами численности Работников, утвержденными Рескома Профсоюза.

4.25. Повышение уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.26. Выплачивать материальную помощь Работникам организации на лечение к отпуску в соответствии с Положением, разрабатываемым по согласованию с Профкомом.

4.27. Перечень выплат, на которые начисляются премии, определяется Работодателем по согласованию с Профкомом и фиксируется в Положениях о премировании. (Примечание: при определении Перечня в качестве ориентира может быть Перечень доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам работников, на которые начисляются премии, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 18.11.1986 № 491/26-175).

4.28. В случае если в период предупреждения Работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер заработной платы Работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

4.29. Возмещать работникам, направленным в служебную командировку:
-расходы по проезду до места командировки и обратно;
-расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;
-дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) в размере 700 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке.

4.30. Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В экстренных случаях безотлагательно производить следующие выплаты:

- материальная помощь;
- внеплановый аванс;
- командировочные расходы;
- заработная плата при увольнении;
- выплаты по больничным листам.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

5.2. При наличии признаков банкротства, установленных Федеральным законом от 26.10.2002 №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», Работодатель уведомляет Профком о возможном банкротстве организации, а при рассмотрении арбитражным судом дела о банкротстве – уведомляет также о проводимых процедурах (наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление и т.д.).

5.3. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ производится только с предварительного согласия Профкома.

5.4. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.5. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- ,одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.6. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнения Работодатель:

- создает совместно с Профкомом комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома (ст. 218 ТК РФ).

6.2. Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, Работодатель обеспечивает выполнение своих обязанностей, предусмотренных статьей 212 ТК РФ, в том числе:

6.2.1 Проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных медицинских осмотров работников при приеме на работу, а также периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований). Положение о порядке и сроках проведения обязательных при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследований), прилагается к коллективному договору.

6.2.2. Разработка по согласованию с Профкомом и своевременное выполнение плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.3. Беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; содействие участию соответствующих органов Профсоюза в проведении расследования аварий и несчастных случаев на производстве; передачу в Профком копий всех актов о несчастном случае на производстве; информирование о производственном травматизме и несчастных случаях на производстве (ст. ст. 210, 212 ТК РФ);

6.2.4. Обеспечение проведения инструктажа Работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.2.5. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью Работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и иных случаях, а также возмещение ущерба, причиненного семье погибшего на производстве Работника, предусмотренных Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний»;

6.2.6. Обучение Работников, получивших тяжелую травму на производстве, с их согласия, за счет средств Работодателя, новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие травмы не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается средний заработок по прежней работе, независимо от получения пенсии по инвалидности;

6.2.7. В случае гибели Работника, получения Работником тяжелой травмы на производстве Работодатель обеспечивает выплату дополнительного пособия Работнику или его семье (сверх выплат Фонда социального страхования) в размере одного оклада.

6.3. Работники обязуются:

- проходить обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда;

- 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;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования). А также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ).

6.4. С целью сохранения и укрепления здоровья работников, сокращения убытков и потерь от заболеваемости Работодатель с учетом мнения Профкома обязуется за счет своих средств.

6.5. Обеспечить выполнение Плана санаторно-оздоровительных мероприятий.

План разрабатывается Работодателем по согласованию с Профкомом на основе анализа заболеваемости Работников.

6.5.1. Кроме услуг, предусмотренных по государственному обязательному социальному и медицинскому страхованию, Работодатель берет на себя финансирование по заявлению Работника:

- выплату работникам в связи с длительной более 2 месяцев болезнью Работника или членов его семьи в размере минимальной заработной платы работника.

6.5.2. Работодатель:

6.5.3. Посредством действующей в организации комиссии по социальному страхованию, которую возглавляет представитель Профкома, приобретает нуждающимся Работникам путевки в количестве:

- на санаторно-курортное оздоровление работников со скидкой 20%;
- на отдых в размере 40 шт.

6.5.4. Обеспечивает государственное социальное страхование, пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование Работников, регулярно и в полном объеме вносит страховые взносы в размере, определенном законодательством в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

6.5.5. Передает бесплатно каждому Работнику по окончании календарного года копию сведений, представленных по нему в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет Работника. Федеральный закон от 01.04.1996

№ 27 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе пенсионного страхования»;

6.5.6. Выплачивать за счёт средств Работодателя ежемесячное денежное пособие в размере 100% установленного на день выплаты минимального размера оплаты труда, детям, потерявшим кормильца (Работника организации) до достижения ими 18 лет, а в случае продолжения учёбы на дневных отделениях учреждений высшего и среднего профессионального образования – до 23 лет;

6.5.7. Не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров, производством инъекций нейрорептиков и др.;

6.5.8. Проводить расследование и учет несчастных случаев в организации в соответствии с Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.5.9. Предоставлять уполномоченным доверенным лицам Профкома по контролю состояния и условий труда не менее 1 часа, оплачиваемых из расчета среднего заработка часов в месяц, для выполнения возложенных на них общественных обязанностей по согласованному с Профкомом графику;

6.6. Совместно с Профкомом организовать контроль условий и охраны труда в подразделениях и выполнения соглашения по охране труда;

6.7. Профком имеет право беспрепятственно осуществлять контроль своевременности и полноты начисления и перечисления страховых взносов в Пенсионный фонд РФ в целом по организации, а также по отдельным Работникам (с их письменного согласия). Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Компенсировать Работникам 30% стоимости путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям;

7.2. Предоставить возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечения в медицинских организациях в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства Работника;

7.3. Организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для Работников и членов их семей. Приобрести для детей Работников новогодние подарки, выделив на эти цели 5000 рублей за счет средств Работодателя;

7.4. Обеспечивать ежегодно отдых восьми Работников организации и членов их семей, в учреждениях, предназначенных для отдыха родителей с детьми, с компенсацией 30 % стоимости путевки за счет средств организации, предусмотренных на социальное развитие;

7.5. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками организации и членами их семей.

7.6. Профком:

- использует учреждения культуры, спорта, отдыха, оздоровительно-физкультурных объектов для удовлетворения интересов и потребностей Работников организации и членов их семей.

- осуществляет контроль своевременного перечисления работодателем средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди Работников и обеспечивает целевое их использование.

7.7. Оказывать за счет средств организации материальную помощь:

- на похороны близких родственников - мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра (при предоставлении копии свидетельства о смерти) в размере – 10000 руб.;
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, др.) – 10000 руб.;
- при рождении ребенка (отцу или матери) – 5000 руб.;
- в связи с бракосочетанием – 5000 руб.

7.8. Оказывать единовременную материальную помощь молодым Работникам, призываемым в ряды Вооруженных Сил, в размере 5000 рублей.

7.10. Указанные в настоящем разделе выплаты, льготы и компенсации ежегодно индексируются в размере не менее роста индекса цен на потребительские товары в Чеченской Республике по согласованию с Профкомом.

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8. Сознвая важность работы с молодёжью (молодыми Работниками до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала организации эффективного участия молодых Работников в реализации планов организации обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

8.1. Всецело содействовать работе Молодежного совета, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности организации.

Предоставлять Молодежному совету организации в бесплатное пользование необходимые для их работы помещение, оборудование, средства связи;

9.3.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

9.3.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

9.3.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);

9.3.4. Информирование (ежеквартально) Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении организации, о расходовании дохода (прибыли), в том числе фонда оплаты труда, об основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, другой информации, затрагивающей интересы Работников;

9.3.5. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 Закона № 10-ФЗ);

9.3.6. Проведение по окончании года собраний работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности организации с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений;

10.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

10.4. Добиваться роста реальной заработной платы, и ее повышения. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

10.5. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора. Добиваться от Работодателя приостановки или отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятых локальных нормативных актов.

10.6. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

10.7. Осуществлять контроль соблюдения действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном

прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

10.8. Осуществлять контроль выполнения мероприятий по повышению квалификации Работников организации;

10.9. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

10.10. Обеспечить участие в комиссии по охране труда представителей Профкома;

10.11. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятие неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

10.12. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в организации;

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

10.14. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, а также семье погибшего, умершего кормильца, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

10.15. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

10.16. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников организаций;

10.17. Обеспечить контроль соблюдения Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации настоящим коллективным договором;

10.18. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

10.19. Обеспечить контроль соблюдения прав Работников на обязательное социальное страхование;

10.20. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;

10.21. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять учет Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, сбор заявок и распределение путевок Работникам;

10.22. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

10.23. Способствовать росту квалификации Работников;

10.24. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей,

осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой.

10.25. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

10.26. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

10.27. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель оказывает содействие первичной профсоюзной организации и Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

11.2. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией.

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:

11.3.1. Не препятствовать, уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

11.3.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

11.3.3. Обеспечивать участие Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза;

11.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

11.3.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

11.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;

11.3.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не

ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

11.3.8. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать их по согласованию с Профкомом;

11.4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами: **в лице директора ГКУ «КЦСОН» Курчалоевского района Шавлаева Лечи Ахматовича и первичной профсоюзной организацией ГКУ «КЦСОН» Курчалоевского района, в лице председателя Профкома Мустабириной Аминат Мовладиевны.**

12.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

12.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

12.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль выполнения обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

12.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю выполнения коллективного договора, соответствующими органами по труду.

12.6. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и года, и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

12.7. По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой

должности, если он нарушает Законодательство Российской Федерации о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору (ст. 30 Закона № 10-ФЗ).

12.8. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

12.9. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

12.10. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

12.11. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

12.12. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников на период действия коллективного договора организации, соблюдаются прежние нормы.

12.13. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

12.14. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения:

- штатное расписание;
- график отпусков;
- мероприятия по охране труда.