

Представитель Работодателя

Государственное бюджетное
учреждение города Москвы
Территориальный центр
социального обслуживания
«Арбат»

Директор

«25» августа 2017г.



В.Н. Яковенко

Представитель Работников

Государственное бюджетное
учреждение города Москвы
Территориальный центр
социального обслуживания
«Арбат»

Председатель профкома

В.И. Серёгина

«25» августа 2017г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией Государственного бюджетного учреждения
Территориальный центр социального обслуживания «Арбат» и работниками
на 2017-2020 г.г.

Утверждён
На конференции работников ГБУ ТЦСО «Арбат»
«25» августа 2017г.

г. Москва, 2017г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общая часть.....	3
2. Оплата и нормирование труда.....	4
3. Занятость, условия высвобождения работников, социальные гарантии	7
4. Дополнительное профессиональное образование работников. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением.....	8
5. Рабочее время и время отдыха	9
6. Условия и охрана труда	17
7. Социальные гарантии и льготы.....	18
8. Гарантии деятельности профсоюзной организации. Контроль за выполнением коллективного договора. Порядок информирования работников о выполнении коллективного договора	19
9. Заключительные положения.....	20

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом положений Московского трёхстороннего соглашения на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и Московскими объединениями работодателей от 15.12.2015г., является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации с работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение города Москвы Территориальный центр социального обслуживания «Арбат», именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Яковенко Веры Николаевны, и работники организации, далее «Работники», представленные профкомом первичной профсоюзной организацией ГБУ ТЦСО «Арбат», именуемый далее «Профком»/ «Представитель».

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

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

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

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.5.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы в виде выплат стимулирующего характера, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения за счёт увеличения объёма оказываемых услуг, включая оказание платных услуг;
- учитывать мнение Профкома по проектам планов финансово-хозяйственной деятельности.

1.5.2. Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на неукоснительное соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в организации в соответствии с законодательством;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим

вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку – ст. 41 Трудового кодекса).

1.5.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, дисциплину, знакомиться с приказами, нормативно-правовыми актами и выполнять их требования в части их касающейся, включая стандарты оказания социальных услуг и нормы труда, правила и инструкции по охране труда, выполнять требования и распоряжения заведующего отделением и руководства учреждения;
- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг, улучшению качества социальных услуг, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать кодекс этики социального работника, уважать права друг друга.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Генерального, отраслевого (тарифного), трехстороннего соглашения.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией (в том числе на тех, которые поступят на работу после его заключения), характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Впоследствии стороны вправе либо продлить срок его действия еще на три года, либо заключить новый договор (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Стороны обязаны исполнять условия Коллективного договора с момента его вступления в силу. Эти условия являются обязательными как в течение всего срока действия договора, так и в случае его продления.

1.10. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

1.11. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в порядке, определяемым для его принятия.

1.12. Изменение условий коллективного договора, как и он сам, нуждается в соответствующей уведомительной регистрации в государственных органах по труду (ст. 50 ТК РФ).

1.13. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда.

Доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. Формы и системы оплаты труда, механизм регулирования оплаты труда определяется Положением о новой системе оплаты труда и материальном стимулировании, являющемся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора. Система оплаты труда включают в себя должностной оклад работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Размеры должностных окладов работников представляют собой базовый оклад/ставку, умноженный на повышающий коэффициент, установленный для соответствующей профессионально-квалификационной группы и уровня.

2.4. Выплаты компенсационного характера работникам производятся в порядке и размерах, установленных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами (соглашениями).

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными правовыми актами города Москвы.

2.6. Перечень и предельные размеры выплат компенсационного характера утверждаются органами исполнительной власти города Москвы для подведомственных государственных учреждений с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, являются обязательной составной частью положений об оплате труда работников.

2.7. Конкретные размеры компенсационных выплат каждому работнику устанавливаются трудовым договором и приказом директора учреждения.

2.8. В целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда в учреждении могут применяться следующие виды стимулирующих выплат:

- за качественные показатели работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за сложность и напряжённость;
- за продолжительность непрерывной работы, стаж работы по специальности (выслугу лет);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за ученую степень (звание);
- за почетное звание;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- иные выплаты стимулирующего характера, определённые Положением о НСОТ.

2.9. Перечень стимулирующих выплат в рамках, установленных пунктом 2.8 настоящего договора, видов и их рекомендуемые размеры устанавливаются органом исполнительной власти города Москвы для подведомственных государственных учреждений – Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы - в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права, городскими отраслевыми соглашениями с учетом уставных задач государственных учреждений, показателей эффективности их работы, необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится.

2.10. Количественные и качественные показатели, применяемые для определения конкретного размера стимулирующих выплат, устанавливаются коллективным договором, приказом руководителя государственного учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников на основе единой методики, разрабатываемой органом исполнительной власти города Москвы в отношении подведомственных государственных учреждений и с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

2.12. Количественные и качественные показатели, применяемые для определения конкретного размера стимулирующих выплат, устанавливаются коллективным договором и Положением о новой системе оплаты труда и материальном стимулировании работников ГБУ ТЦСО «Арбат» - приложением, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

2.13. Обязательства учреждения по оплате труда работников (должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты) обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями в виде субсидий в рамках государственного задания, так и поступлениями от приносящей доход деятельности, включая оказание дополнительных социальных услуг сверх ИППСУ. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, должна быть единой.

2.14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц:

- оплата за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца,
- окончательный расчет за месяц – 10 числа следующего месяца.

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

2.15. Учитывая перечисление заработной платы на банковские карты работников, согласно их заявлений, работодатель определяет следующий порядок выдачи работникам расчетного листка: после формирования ведомости и отправки в банк платёжного поручения по день выдачи заработной платы включительно.

2.16. При задержке выплаты заработной платы, за период со дня задержки до дня фактической ее выплаты, работникам выплачивается компенсация в порядке и в размере, определённом ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.17. В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

2.18. Премии, предусмотренные системой оплаты труда, выплачиваются в порядке, определённом Положением о новой системе оплаты труда, принятой в учреждении. **Премии начисляются без учёта фактически отработанного времени.**

2.19. Оплата за сверхурочную работу, время простоя не по вине работников, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере, предусмотренном законодательством. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере и являются частью заработной платы сотрудников.

2.20. Если сотрудник отработал в организации перед увольнением не менее 11 месяцев, ему полагается компенсация полного отпуска, если меньше 11 месяцев - пропорциональная. Компенсацию не получают только сотрудники, проработавшие в организации менее половины месяца.

Компенсация выплачивается независимо от того, по каким причинам сотрудник увольняется. Организация обязана компенсировать неиспользованный отпуск, включая сотрудников, которые уволились до окончания испытательного срока.

2.21. Повышение (индексация) должностных окладов работников производится в соответствии с Федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, нормативными правовыми актами Правительства Москвы. Назначение и отмена доплат отдельным категориям работников производится в соответствии с приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и приказом по учреждению.

2.22. Оплата труда работников учреждения регулируется Положением о новой системе оплаты труда и материальном стимулировании работников ГБУ ТЦСО «Арбат» и конкретизируется в трудовых договорах и (или) дополнительным соглашением к ним с конкретным работником, с учётом оснований для выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от занимаемой должности.

2.23. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами города Москвы,

коллективным договором и локальными нормативными актами ГБУ ТЦСО «Арбат», учитывающими рекомендации учредителя.

3. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

3.1. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая изменение режима работы учреждения, переобучение работников и т. д.

3.2. Ликвидация структурных подразделений или должностей по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществляется с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. В период действия Коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится с учётом требований, предусмотренных ст. 180 Трудового кодекса РФ.

3.5. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников. Увольнение по инициативе администрации (кроме случаев полной ликвидации организации) производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

3.6. Стороны обязуются при необходимости установления режима неполной занятости, предусмотрев продолжительность рабочего дня не менее 4 часов, рабочей недели – не менее 20 часов.

3.7. Работодатель принимает меры для трудоустройства высвобождаемых работников.

3.8. Стороны договорились о том, что:

3.8.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

3.8.2. При расширении услуг и увеличения объёма услуг, оказываемых Центром, обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

3.8.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством. Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

3.8.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса).

3.9. Помимо лиц, поименованных ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении штатов имеют работники следующих категорий (в порядке очередности):

- лица, проработавшие в организации свыше 10 лет, квалификация которых соответствует профессиональному стандарту по занимаемой должности, выполняющие нормы труда и план согласно доведённому для учреждения государственному заданию;

- работники за год до пенсии, проработавшие в организации не менее 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матерей;
- лица, в семье которых родитель или один из супругов имеет статус безработного.

3.10. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении при реорганизации или сокращении численности, или штата, вплоть до момента увольнения, на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

4. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

4.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21, ст. 197 Трудового кодекса РФ), с учётом условий, определённых п.4.2 настоящего Коллективного договора.

4.2. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации определены ст. 196 ТК РФ.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.3. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации определены ст. 197 ТК РФ. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

Обучение ветеранов боевых действий по месту работы на курсах переподготовки и повышения квалификации производится за счет средств работодателя (п. 17 ч. 1 и п. 6 ч. 2 ст. 16 Закона N 5-ФЗ «О ветеранах»).

4.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. С работником организации может быть заключён ученический договор, являющийся дополнительным к трудовому договору. Отношения сторон ученического договора регулируются главой 32 Трудового кодекса РФ.

4.6. Расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в отсутствие сметного финансирования учреждения и финансового обеспечения выполнения государственного задания в виде субсидий не предусмотрено. Работодатель оплачивает работнику дополнительный (учебный) отпуск с сохранением среднего заработка согласно ТК РФ, за счёт средств экономии ФОТ, при его наличии.

4.7. Работник, повысивший свой профессиональный уровень, имеет право на конкурсной основе занять вакантную должность (при её наличии).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, определяются Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение к сверхурочной работе и к работе в ночное время не предусмотрено. Основание: Режим рабочего времени ГБУ ТЦСО «Арбат».

5.3. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

5.4. Рабочее время.

5.4.1. Учёт времени явки на работу и ухода с работы ведётся в каждом отделении учреждения заведующим отделением путём ведения Табеля учёта рабочего времени, по работникам АУП – секретарём учреждения. Работники обязаны фиксировать время начала и окончания работы ежедневно в Книге учёта рабочего времени работников ГБУ ТЦСО «Арбат», филиалов «Пресненский» и «Тверской» и (или) в книге учёта выдачи ключей служебных помещений.

5.4.2. В рабочее время работник Центра обязан находиться на своём рабочем месте.

5.4.3. В случае исполнения трудовой функции вне рабочего места по согласованию с непосредственным начальником, работник фиксирует время убытия и время прибытия в Книге учёта разъездов.

5.4.4. В случае необходимости исполнения обязанностей вне рабочего места с начала рабочего дня, работник делает соответствующую запись накануне.

5.4.5. Работники, в трудовую функцию которых входит обслуживание получателей социальных услуг в форме надомного обслуживания, фиксируют начало работы в журнале учёта работы социальных работников, которые ведут заведующие отделением, до 9.00. При работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласно приказу директора, социальные работники в первый рабочий день представляют отчёт о проделанной работе по утверждённой форме.

5.5. Отпуск.

5.5.1. Время и продолжительность основного отпуска, порядок их предоставления и оплаты, основания переноса и продления отпуска, разделения отпуска на части и отзыв работника из отпуска, предоставление отпуска без сохранения заработной платы и предоставление отпуска с последующим увольнением определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ ТЦСО «Арбат».

5.5.2. График отпусков должен учитывать общую продолжительность положенного работнику оплачиваемого отпуска, с учётом стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, включая дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные законодательством, предоставляемые в порядке, определённом Коллективным договором

5.5.3. При составлении графика отпусков следует учитывать, что некоторые работники имеют право использовать отпуск в удобное для них время, в том числе до истечения шести

месяцев непрерывной работы у данного работодателя, или в иные периоды, установленные нормативными правовыми актами РФ.

5.5.4. Работодатель при составлении графика отпусков учитывает мнение работников, имеющих право на отпуск в удобное для них время.

5.5.5. График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. При изменении графика отпусков, отпуск предоставляется по заявлению работника, с учётом времени, необходимого работодателю для оплаты отпуска - не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Отпуск предоставляется на основании приказа директора учреждения, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Если работник не согласен с изменением даты отпуска, связанного с необходимостью расчёта отпускных, работодатель отказывает работнику в праве на изменение графика отпусков, поскольку норма ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации носит императивный характер и исключений не имеет.

5.5.6. Если работодатель не соблюдает требование законодательства о предоставлении отпуска отдельным категориям работников в удобное для них время либо нарушает утверждённый график отпусков, работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров - комиссию по трудовым спорам или суд, что следует из ст. ст. 382, 391 ТК РФ.

5.6. Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, помимо перечисленных в части первой ст. 116 ТК РФ, устанавливается только федеральными законами.

5.7. Ежегодный оплачиваемый **отпуск по желанию работника в удобное для него время** предоставляется в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором, следующим категориям:

Категория работников	Период предоставления отпуска	Документальное обоснование	Норма
Работники в возрасте до 18 лет	Удобное для работника время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя	Паспорт гражданина РФ, заявление работника	Статья 267, абз. 3 ч. 3 ст. 122 ТК РФ, п. п. 1, 4 Положения о паспорте гражданина РФ (утв. Постановлением Правительства РФ от 08.07.1997 N 828)
Женщины	Перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя	Справка медицинской организации, подтверждающая беременность, листок нетрудоспособности по беременности и родам, заявление работницы	Абзац 2 ч. 3 ст. 122, ст. 260 ТК РФ, п. 46 Порядка выдачи листков нетрудоспособности (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н), письмо Роструда от 18.03.2008 N 659-6-0
	Непосредственно после окончания отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя	Приказ о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, заявление работницы	
Мужья, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам	Период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Отпуск предоставляется независимо от времени непрерывной работы супруга у данного работодателя	Справка с места работы супруги, подтверждающая, что она находится в отпуске по беременности и родам, свидетельство о браке, заявление супруга	Часть 4 ст. 123 ТК РФ, ст. 30 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ
Работник, усыновивший ребенка	До истечения шести месяцев непрерывной	Решение суда об усыновлении ребенка,	Абзац 4 ч. 3 ст. 122 ТК РФ, ст. 274 ГПК РФ

(детей) в возрасте до 3 месяцев	работы у данного работодателя	заявление работника	
Один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	Удобное для работника время. Отпуск предоставляется до дня достижения ребенком-инвалидом возраста 18 лет	Справка об установлении инвалидности ребенка Свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка, документ, подтверждающий установление опеки (попечительства) над ребенком Справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя, приемного родителя) о том, что он не воспользовался правом на предоставление отпуска в порядке, предусмотренном ст. 262.1 ТК РФ	Статья 262.1, ч. 4 ст. 123 ТК РФ, ст. ст. 23, 43 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ, ст. 14 Федерального закона от 24.04.2008 N 48-ФЗ, п. п. 6, 7 ст. 145, п. 1 ст. 152 СК РФ, Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н
Женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет	Летнее или иное удобное для работника время. Отпуск предоставляется до дня достижения ребенком возраста 12 лет	Свидетельство о рождении ребенка	Абзац 3 пп. "б" п. 3 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 N 235, ст. 23 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ, Решение Верховного Суда РФ от 17.06.2014 N АКПИ14-440
Одиноким мужчины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет	Летнее или иное удобное для работника время. Отпуск предоставляется до дня достижения ребенком возраста 12 лет	Свидетельство о рождении ребенка, свидетельство о смерти матери ребенка, решение суда о признании лица безвестно отсутствующим, о лишении родительских прав	п. 1 ст. 71 СК РФ, ст. 68 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ, распоряжение Совмина СССР от 30.10.1985 N 2275р, абз. 3 пп. "б" п. 3 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 N 235
Лица, награжденные знаком "Почетный донор России", "Почетный донор СССР"	Удобное для работника время года	Удостоверение к нагрудному знаку "Почетный донор России", "Почетный донор СССР"	Пункт 1 ч. 1, 2 ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ, Приложение N 7 к Приказу Минздравсоцразвития России от 31.03.2005 N 246
Работники-совместители	Период ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы, в том числе до истечения шести месяцев	Выписка из графика отпусков (справка) о периоде ежегодного оплачиваемого отпуска с основного	Часть 1 ст. 286 ТК РФ

	работы по совместительству	места работы	
Лица: 1) получившие (перенесшие) лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с воздействием радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС или с работами по ликвидации ее последствий; 2) ставшие инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, перечисленные в п. 2 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1	Удобное для работника время	Удостоверение получившего(ей) или перенесшего(ей) лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; ставшего(ей) инвалидом	Пункты 1, 2 ч. 1 ст. 13, п. 5 ч. 1 ст. 14, ч. 4 ст. 15 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, п. 2 Порядка, утвержденного Приказом МЧС России N 728, Минздравсоцразвития России N 832, Минфина России N 166н от 08.12.2006, и Приложение N 1 к нему
Рабочие и служащие, военнослужащие, лица начальствующего и рядового состава ОВД и Государственной противопожарной службы, которые получили профессиональные заболевания, связанные с лучевым воздействием на работах в зоне отчуждения, в том числе инвалиды из числа указанных лиц	Удобное для работника время	Удостоверение получившего(ей) или перенесшего(ей) лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; ставшего(ей) инвалидом	Пункт 5 ч. 1 ст. 14, ч. 2 ст. 16 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, п. 2 Порядка, утвержденного Приказом МЧС России N 728, Минздравсоцразвития России N 832, Минфина России N 166н от 08.12.2006, и Приложение N 1 к нему
Лица, участвовавшие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, перечисленные в п. п. 3, 4 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1	Удобное для работника время	Удостоверение участника ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС	Пункты 3, 4 ч. 1 ст. 13, абз. 1 ч. 1, п. 1 ч. 3, ч. 4 ст. 15 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, п. 2 Порядка, утв. Приказом МЧС России N 727, Минздравсоцразвития России N 831, Минфина России N 165н от 08.12.2006, и Приложение N 1 или N 2 к нему
Лица, эвакуированные из зоны отчуждения или переселенные из зоны отселения либо выехавшие в	Удобное для работника время	Удостоверение получившего(ей) или перенесшего(ей) лучевую болезнь и другие заболевания,	Пункт 6 ч. 1 ст. 13, п. 5 ч. 1 ст. 14, ч. 1 ст. 17 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, п. 2 Порядка, утвержденного Приказом

добровольном порядке из указанных зон, включая детей, в том числе детей, которые в момент эвакуации находились в состоянии внутриутробного развития		связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; ставшего(ей) инвалидом	МЧС России N 728, Минздравсоцразвития России N 832, Минфина России N 166н от 08.12.2006, и Приложение N 1 к нему
Граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившие суммарную (накоплен.) эффективную дозу облучения, превышающую 5 сЗв (бэр)	Удобное для работника время	Удостоверение гражданина, подвергшегося радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне	Пункт 15 ст. 2, ст. 5 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ, Приложение N 4 к Порядку, утвержденному Приказом МЧС России от 18.09.2009 N 540
Дети первого и второго поколений граждан, принимавших в 1957 и 1958 гг. непосредственное участие в работах по ликвидации последствий аварии на производственном объединении "Маяк", страдающие заболеваниями вследствие воздействия радиации на их родителей	Удобное для работника время	Справка установленного образца	Статья 12 Федерального закона от 26.11.1998 N 175-ФЗ, п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, Приложение N 8 к Положению, утвержденному Приказом МЧС России от 24.04.2000 N 229
Лица из подразделения особого риска, перечисленные в п. 1 Постановления ВС РФ от 27.12.1991 N 2123-1	Удобное для работника время	Удостоверение участника действий подразделений особого риска	Пункт 5 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, абз. 1-3 п. 2 Постановления ВС РФ от 27.12.1991 N 2123-1, п. 9 Порядка, утвержденного Приказом Министра обороны РФ от 09.06.2008 N 321, и Приложение N 2 к нему
Ветераны боевых действий	Удобное для работника время	Удостоверение ветерана боевых действий	Подпункт 11 п. 1 ст. 16, пп. 4 п. 2 ст. 16, пп. 3 п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ, п. 1 Инструкции о порядке заполнения, выдачи и учета

			удостоверения ветерана боевых действий (утв. Постановлением Правительства РФ от 19.12.2003 N 763); единый образец бланка удостоверения ветерана боевых действий (утв. Постановлением Правительства РФ от 19.12.2003 N 763)
Супруги военнослужащих	Время отпуска супруга-военнослужащего	Свидетельство о заключении брака, документ, подтверждающий предоставление отпуска супругу-военнослужащему (например, справка с места службы, выписка из графика отпусков, копия приказа на отпуск)	Статья 30 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ, п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"
Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы	Удобное для работника время	Удостоверение о присвоении звания, удостоверение к соответствующей государственной награде, орденская книжка награжденного орденами Трудовой Славы трех степеней	Пункт 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ, Постановление Президиума ВС СССР от 11.06.1980 N 2260-X, образцы бланков удостоверений к государственным наградам РФ, государственным наградам СССР, званию Героя РФ, бланков Грамоты о присвоении звания Героя РФ (утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 N 1099), образец бланка удостоверения Героя Труда Российской Федерации, бланка Грамоты о присвоении звания Героя Труда РФ (утв. Указом Президента РФ от 29.03.2013 N 294)
Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы	Удобное для работника время	Удостоверение к соответствующей государственной награде	Пункт 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы", образцы бланков удостоверений к

			государственным наградам Российской Федерации, государственным наградам СССР, званию Героя Российской Федерации, бланков Грамоты о присвоении звания Героя РФ Федерации (утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 N 1099)
Работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска	В удобное для работника время в течение текущего рабочего года либо путем присоединения к отпуску за следующий рабочий год	Приказ об отзыве работника из ежегодного оплачиваемого отпуска, график отпусков	Часть 2 ст. 125 ТК РФ

Примечание:

Указанный в данной таблице перечень лиц, имеющих право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время (в т.ч. до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя) или в иные установленные периоды, не исчерпывающий.

Аналогичная гарантия может быть предусмотрена и для иных категорий работников другими нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя.

5.8. По соглашению работодателя и работника, совмещающего работу с обучением, к дополнительному (учебному) отпуску могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска согласно ст. 177 Трудового кодекса РФ. Это является правом, а не обязанностью работодателя.

5.9. Работнику, имеющего ребёнка-первоклассника, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью один день – 1 сентября – по его письменному заявлению.

5.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить **отпуск без сохранения заработной платы в удобное время** в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором, следующим категориям:

Категория работников	Продолжительность Отпуска в году	Основание
Участники Великой Отечественной войны	до 35 дней	Ч. 2 ст. 128 ТК РФ
Работающие пенсионеры по старости (по возрасту)	до 14 дней	Ч. 2 ст. 128 ТК РФ
Родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы	до 14 дней	Ч. 2 ст. 128 ТК РФ
Работающие инвалиды	до 60 дней	Ч. 2 ст. 128 ТК РФ
Работник, у которого родился ребенок, который регистрирует брак, у которого умерли близкие родственники	до 5 дней	Ч. 2 ст. 128 ТК РФ
Работники, имеющие статус ветеранов боевых действий	до 35 календарных дней	Федеральный закон от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах", п. 11 ч. 1 ст. 16

Аспиранты на четвертом году обучения	не более двух дней в неделю	ст. 19 Закона N 125-ФЗ
Работник, допущенный к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования	15 календарных дней	Ч. 2 ст. 173 ТК РФ
Работник - слушатель подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов	15 календарных дней	Ч. 2 ст. 173 ТК РФ
Работник, обучающийся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающий учебу с работой: - для прохождения промежуточной аттестации; - для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов; - для сдачи итоговых государственных экзаменов	15 календарных дней в учебном году 4 месяца 1 месяц	Ч. 2 ст. 173 ТК РФ
Работник, допущенный к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования	10 календарных дней	Ч. 2 ст. 174 ТК РФ
Работник, обучающийся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающий учебу с работой: - для прохождения промежуточной аттестации; - для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов; - для сдачи итоговых государственных экзаменов	10 календарных дней в учебн. году 2 месяца 1 месяц	Ч. 2 ст. 174 ТК РФ
Работник, имеющий двух или более детей в возрасте до 14 лет;	до 14 календарных дней	Ст. 263 ТК РФ
Работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;	до 14 календарных дней	Ст. 263 ТК РФ
Работник - одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет;	до 14 календарных дней	Ст. 263 ТК РФ
Работник - отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет без матери.	до 14 календарных дней	Ст. 263 ТК РФ

5.11. Дополнительный отпуск, предоставляемый работнику согласно п. 5.10, по письменному заявлению соответствующего работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям по соглашению сторон.

5.12. В год достижения ребенком возраста 14 лет (ребёнок-инвалид 18 лет) дополнительный отпуск предоставляется независимо от того, когда ребенку исполняется 14 лет (ребёнку-инвалиду 18 лет), до ухода работника в ежегодный отпуск или после окончания этого отпуска.

5.13. Перенесение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем

(часть первая ст. 128 ТК РФ), при условии возможности его предоставления с учётом производственных интересов в конкретное время. Продление отпуска без сохранения заработной платы на число приходящихся на него нерабочих праздничных дней или на время болезни законодательство не предусматривает. Работодатель вправе отказать работнику в предоставлении отпуска.

5.15. При предоставлении работнику кратковременного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в течение года имеется в виду разовая продолжительность отпуска. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается только время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязан выполнить комплекс мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи, а также на экологическую безопасность и охрану здоровья работников при выполнении ими трудовой функции:

6.1.1. Обеспечить выполнение мероприятий, предусмотренных Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», и Федеральным законом от 28.12.2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

6.1.2. Обеспечить прохождение медицинского осмотра за счёт средств Центра (ст. 212 ч. 2 абз. 11):

- обязательный предварительный медосмотр при поступлении всех соискателей на работу,
- периодические (для лиц моложе 21 года – ежегодные) медицинские осмотры

(обследования).

Медицинский осмотр производится для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, порядок проведения которых определён Приложением № 3 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н.

6.1.3. Определить следующую периодичность прохождения медицинских осмотров:

- социальные работники проходят медицинский осмотр в соответствии с п. 14 приложения 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ № 302 от 12.04.2011г. – один раз в год;

- работники ОДП (за исключением культорганизатора и медицинской сестры) проходят медицинский осмотр в соответствии с п. 15 приложения 2 – один раз в год;

- медицинские работники проходят медицинский осмотр в соответствии с п. 17 приложения 2 – один раз в год;

- технические работники (уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кладовщик, завхоз) проходят медицинский осмотр в соответствии с п. 4.1 приложения 2 – один раз в год;

- водитель – по п. 27 приложения 2 – один раз в два года;

- остальные категории работников, работающих непосредственно с получателями социальных услуг, проходят медицинский осмотр в соответствии с п. 20 приложения 2 – один раз в год;

- работники АУП, более 50% времени которых осуществляется работа на ПК, проходят медицинский осмотр в соответствии с п. 3.2.2.4 приложения 1 – один раз в два года;

- внеочередные медицинские осмотры (обследования) перечисленные выше работники проходят в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.1.4. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств согласно установленным типовым отраслевым нормам.

Перечень профессий и должностей с указанием их обеспечения спецодеждой, а также порядка ее хранения, чистки и сушки прилагается к коллективному договору.

При увольнении социальный работник сдаёт спецодежду или возмещает её стоимость.

6.1.5. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) на основании Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.6. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (часть 4 ст. 219 ТК РФ).

6.1.7. Условия труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности являются оптимальными условиями труда (1 класс), что подтверждается отчётом о проведении специальной оценки условий труда от 13.08.2015г., проведённой ООО «Главпромэкспертиза».

6.1.8. Работодатель обязан планировать и организовывать проведение мероприятий по гражданской обороне, осуществлять курсовое обучение работников организации.

6.2. Работник обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

6.2.4. 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 профессионального заболевания (отравления);

6.2.5. 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 Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.2.6. Проходить подготовку в области гражданской обороны. Участвовать в учениях, тренировках и других плановых мероприятиях по гражданской обороне. Индивидуально изучать способы защиты от опасностей, возникающих при военных конфликтах или вследствие этих конфликтов.

6.3. Работодатель и профком.

6.3.1. Организовать контроль представителей администрации работодателя совместно с профсоюзным комитетом /уполномоченными (доверенными) лицами профсоюза или трудового коллектива за состоянием условий и охраны труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в частности Федеральным законом "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации, Федеральным законом "Об основах обязательного социального страхования, Федеральным законом "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" (ст. 22 ТК РФ).

7.2. Работодатель выполняет социальные гарантии в отношении работников, предусмотренные действующим законодательством, в полном объёме

7.3. Работодатель создаёт необходимые условия для прохождения работниками медицинских осмотров с периодичностью, установленной настоящим Коллективным договором.

7.4. Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ПОРЯДОК ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

8.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» - в ред. от 31.01.2016г., Трудовым кодексом РФ и др.).

8.3. Профсоюзная организация (профком) осуществляет контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора.

8.4. Первичная профсоюзная организация (в лице профкома) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзах - в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (п.1 ст.11 Федерального закона о профсоюзах в ред. от 31.01.2016г.). Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях (п. 3 ст. 11).

8.5. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.6. Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзной организации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.).

8.7. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения профсоюзного органа.

8.8. Работодатель, должностное лицо администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации (профкому) в их деятельности.

8.9. Работодатель предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимое для её деятельности оборудование, помещение, транспортные средства и средства связи. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) является обязанностью работодателя (п.1 ст.28 Федерального закона о профсоюзах).

8.10. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п.3 ст.28 Федерального закона о профсоюзах).

8.11. Работники, входящие в состав профкома, и не освобожденные от основной работы, пользуются гарантиями, предусмотренными ст. 374 Трудового кодекса. Дополнительные трудовые гарантии профсоюзным работникам и представителям профсоюзов предоставляются в соответствии со статьями 25-27 Федерального закона «О профсоюзах».

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Порядок заключения коллективного договора и срок его действия.

9.1.1. Разработанный единый проект коллективного договора утверждается на общем собрании или конференции представителей работников организации в сроки, установленные сторонами.

9.1.2. Со стороны работников договор подписывают все участники единого представительного органа - профкома.

9.1.3. Подписанный коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует три года.

9.1.4. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном для его заключения (ст. 44 Трудового кодекса РФ). В случае если одна из сторон внесёт в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профком обязуются в месячный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

9.1.5. По истечении определенного в нем срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, или дополнят действующий. При этом он сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организации либо расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации.

9.1.6. В случае реорганизации предприятия, учреждения, организации имеющийся коллективный договор сохраняет свое действие на весь ее период, а затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

9.1.7. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

9.2. Стороны приняли на себя обязательство:

9.2.1. В период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения Сторонами.

9.2.2. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном для его заключения.

При внесении изменений в законодательство действие положений коллективного договора, не соответствующих ему, приостанавливается. До приведения положений Коллективного договора в соответствие путём заключения Дополнительного соглашения к коллективному договору, Стороны руководствуются действующим законодательством.

Дополнительное соглашение подлежит регистрации в уведомительном порядке.

9.2.3. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, вносятся в коллективный договор только на основании их утверждения общим собранием работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

9.3. В случае возникновения спора по выполнению принятых обязательств, он разрешается согласно действующему законодательству.

9.4. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 Трудового кодекса РФ).

Стороны определили, что в учреждении может быть создана комиссия за соблюдением условий коллективного договора в составе 6 человек – по три представителя от работодателя и три представителя от профсоюзной организации (от учреждения и филиалов – по 1 человеку).

9.5. Стороны обязаны регулярно, но не реже одного раза в год, отчитываться по выполнению Коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Отчёт представляют первые лица сторон, подписавшие данный договор.

9.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем на уведомительную регистрацию (ст. 50 ТК РФ).

9.7. При соблюдении Работодателем условий настоящего Коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки настоящего соглашения в виде Коллективного договора, содержание которого согласованно сторонами.

9.8. Работники учреждения, в том числе не являющиеся членами профсоюза, предоставляют профкому право договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений (ст. 44 Трудового кодекса).

9.9. При возникновении коллективного трудового спора рассмотрение спора сторонами производится в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», расположенного по адресу: 129090, Москва, Протопоповский пер., д. 25.

9.10. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания.

Председатель профкома

Серёгина Вера Ивановна

Зам. председателя профкома

Третьякова Ольга Валентиновна

Члены профкома:

Бурлака Ирина Анатольевна

Буданова Жанна Николаевна

Печаткина Светлана Николаевна

Кротова Елена Викторовна