

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости
3. Развитие трудовых ресурсов
4. Оплата труда
5. Рабочее время и время отдыха
6. Охрана труда
7. Социальные гарантии работникам
8. Гарантии деятельности профсоюзной организации
9. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Центр социального обслуживания населения Первомайского района города Ростова-на-Дону».

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работники организации (далее - Работники), представляемые первичной профсоюзной организацией муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Первомайского района города Ростова-на-Дону» (далее - Профсоюз), действующей на основании Устава Общероссийского профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, общего Положения о первичных профсоюзных организациях Общероссийского профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, и Работодатель - муниципальное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания населения Первомайского района города Ростова-на-Дону» в лице, директора Денекиной Людмилы Николаевны, действующего на основании Устава.

1.3. Выборным органом первичной профсоюзной организации, реализующим права представительного органа Работников, является профсоюзный комитет (далее - Профком).

1.4. Председатель профкома является руководителем Профсоюза, имеющим

право действовать от его имени без доверенности.

1.5. Коллективный договор заключён полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

- установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение Работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнёрства.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными деловыми партнёрами.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

- предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- информировать Профсоюз о проектах и планах реализации текущих и перспективных производственно - экономических планов и программ, рассматривать его предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

-обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;

-обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

-осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

-возмещать вред, причинённый Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), федеральными законами и иными нормативными актами;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

1.7.2. Работники обязуются:

-полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения Работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Первомайского района города Ростова-на-Дону»;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-способствовать повышению эффективности и улучшению качества оказываемых услуг и работ, росту производительности труда;

-бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

-незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

-создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия.

Профсоюз как представитель Работников:

-содействует эффективной работе организации, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзам методами и средствами;

-способствует росту квалификации Работников, содействует организации конкурсов профессионального мастерства;

-контролирует соблюдение Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора.

1.8. В случае, если в период действия коллективного договора, Стороны внесут существенные изменения, в том числе в части обязательств или рекомендаций о включении в коллективный договор определённых условий регулирования социально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюз обязуются в течении одного месяца провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2019г. и действует до «31» декабря 2021г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.11. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.12. В период действия договора Профсоюз не должен выступать организатором забастовок по обязательствам, включённым в коллективный договор, при выполнении этих обязательств Работодателем.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

1.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Управление по труду Министерства труда и социального развития Ростовской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

1.15. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его Сторон. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Трудовые договоры, заключаемые Работодателем с каждым Работником, также должны соответствовать этому требованию.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

При заключении трудового договора в нем по соглашению Сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70, 207 и 289 ТК РФ, а также лиц, ранее работавших в учреждении и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в пунктах 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов социального обслуживания, ухудшения финансово-экономического положения организации.

2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, планы-графики увольнения в связи с сокращением численности или штата Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профсоюзу

не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.4. Критериями массового увольнения для организации являются следующие показатели, сокращение численности или штата Работников организации в количестве 100 и более человек в течение 60 календарных дней;

Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения осуществлять меры, обеспечивающие за счёт средств организации переквалификацию и трудоустройство Работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата Работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

2.5. Проведение сокращения численности или штата Работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- приостановка приёма на работу новых Работников;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных Работников. Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкома.

2.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у Работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

2.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- матери и отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в организации.

2.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением

среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.9. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

2.10. В случае появления вакансий лицам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приёма на работу.

2.11. Профсоюз обязуется не снимать увольняемых Работников с профсоюзного учёта вплоть до их трудоустройства, оказывать единовременную материальную помощь за счёт средств профсоюзного бюджета.

2.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации Работодатель, с письменного согласия Работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения, установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.13. При увольнении Работника в связи с сокращением численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет: на 10 процентов среднего месячного заработка;

для лиц, проработавших в организации от 5 до 10 лет: на 5 процентов среднего месячного заработка.

2.14. Право пользования полисом добровольного медицинского страхования до окончания срока его действия сохраняется за Работниками, увольняемыми:

-по сокращению численности или штата;

-по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

-в связи с признанием Работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

3.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста Работников, позволяющих каждому работнику повысить квалификацию по своей специальности.

3.2. На повышение квалификации Работодатель направляет денежные средства в размере 150 тыс. рублей ежегодно.

3.3. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация Работника должны проводиться не только исходя из интересов Работодателя, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

3.4. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения Профкома.

3.5. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

3.6. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

3.7. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основе, «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Первомайского района города Ростова-на-Дону» (Приложение №2), «Положения о премировании работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Первомайского района города Ростова-на-Дону» (Приложение №3), «Положения о распределении средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Первомайского района города Ростова-на-Дону» (Приложение №4), являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

4.2. Работодатель обязуется выплачивать Работникам, выполняющим установленную норму выработки (времени) и свои должностные обязанности, заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимальной заработной платы в Ростовской области.

4.3. Работникам организации, занятым работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся доплата в размере 4-х % от должностного оклада. Доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных. В том случае, если работник

проводит на рабочем месте с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день. Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда.

Устанавливая этот вид доплат, Стороны заявляют, что будут прилагать все усилия для снижения степени тяжести или вредности условий труда. В случае реализации указанных целей, соответствующие доплаты могут быть уменьшены или отменены по согласованию представителей Сторон.

4.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 10 процентов тарифной ставки (должностного оклада) заменяемого Работника за фактически отработанное время.

4.5. За каждый час работы в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) производится доплата в размере 50% тарифной ставки(оклада) за фактически отработанное время.

4.6. Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата Работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 3 месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.7 Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.8 При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника.

4.9. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок.

4.10. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

4.11. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере или по желанию Работника, компенсируется другим днём отдыха (отгулом). В этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе простоя из-за несоответствия рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчёта среднего заработка.

4.13. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца путем зачисления на лицевой счет банковской карты: 7-го и 23-го числа каждого месяца.

4.14. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюза.

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

4.16. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае несоблюдения срока, установленного для оплаты отпуска, отпуск по желанию Работника переносится до выплаты причитающейся ему суммы.

4.17. Работодатель обеспечивает первоочерёдность расчётов с Работниками по заработной плате.

4.18. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.20. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил Работодателя о начале приостановки работы, и оплачивается Работнику в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется коллективным договором и «Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Первомайского района города Ростова-на-Дону» (Приложение № 1).

5.2. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учётом мнения Профкома.

График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.3. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее и (или) любое удобное для них время пользуются следующие Работники:

- женщины перед декретным отпуском или после него;
- родители трех и более детей;
- работающие по совместительству;
- усыновившие одного или более детей не старше трех месяцев;
- мужчины в случае, если их супруги находятся в декретном отпуске;
- почетные доноры России;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет).

5.4. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.5. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.6. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части, при этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.7. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы при следующих обстоятельствах:

- в связи с бракосочетанием Работника - 5 дней;
- для сопровождения детей - учеников 1-4 классов в школу в первый день учебного года - 1 день;
- в связи с призывом сына в армию -2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей Работника - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- в связи со смертью родственников (супруга; родителей, в том числе родителей супруга; детей; родных братьев, сестёр) – до 5 дней.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1 Работодатель обязан обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства индивидуальной и коллективной защиты Работников, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

Для реализации этих задач Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные

за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение № 5).

Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда для Работников организации, положения об организации работ по охране труда с распределением обязанностей и функций структурных подразделений и специалистов, другие локальные нормативные акты.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого Работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику, по его просьбе, руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.3. Работа по обеспечению безопасных условий труда в организации проводится на основе специальной оценки условий труда (СОУТ), проводимой один раз в 5 лет. Обязательной СОУТ подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения СОУТ рабочих мест согласовываются Работодателем с Профкомом. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

6.4. Работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.5. Обязательные периодические медицинские осмотры Работников проводятся для контингента, определённого в приложении № 1 к Соглашению по охране труда.

6.7. Работодатель обязуется обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, в этих целях:

- оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещение для приёма пищи, помещение для оказания медицинской помощи, комнату для отдыха и психологической разгрузки;

- создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

- организовать питьевой режим;

- обеспечить перевозку Работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве, в медицинские учреждения или к месту жительства транспортными средствами Работодателя, либо за его счёт;

6.9. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно Работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, и инвентарь (приложение № 2 к Соглашению по охране труда), обеспечить хранение, ремонт, стирку, чистку, сушку, замену специальной одежды, обуви.

6.10. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, Работникам выдаётся бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства (приложение № 3 к Соглашению по охране труда).

6.11. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В тоже время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать Сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведённой Профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю вместе с постановлением профсоюзного комитета, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует Профсоюзу понесённые им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.12. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.14. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере не ниже предусмотренного законодательством.

6.16. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.17. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных Профкома по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают

необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.18. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно:
-осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;
-участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;

-контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью Работников;
-предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ, в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, и об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.19. В организации создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий Работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха Работников и членов их семей.

7.2. Социальные Работники при выполнении должностных обязанностей пользуются льготным проездом в общественном транспорте за счет средств Работодателя.

7.3 Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной работы с Работниками организации и членами их семей.

7.4. Профсоюз бесплатно обеспечивает детей Работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления.

7.5. К профессиональному празднику - Дню социального работника - Работники премируются в размере не менее 1000 рублей, к юбилейным датам Работников Профсоюзом организуется вручение подарков.

7.6. Профсоюзный актив награждается денежными премиями, грамотами и подарками.

7.7. Работники пред пенсионного возраста имеют право на 2 рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации с сохранением за ними работы(должности) и среднего заработка.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Ростовской области «Об органах социального партнёрства в Ростовской области» и «О некоторых вопросах регулирования социального партнёрства в сфере труда на территории Ростовской области» и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав Работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со Стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с информацией о деятельности первичной профсоюзной организации, о социальном партнёрстве в организации.

8.3. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование комнату № 4 на 1 этаже здания по адресу Киргизская 12 и обеспечивает за свой счёт ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) Работников на 60 мест.

8.4. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу оргтехнику, компьютерную, множительную технику, бесплатно осуществляет их техническое обслуживание, а также предоставляет Профсоюзу необходимые нормативные правовые документы.

8.5. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации Работодатель бесплатно предоставляет возможность пользования телефонной, электронной и факсимильной связью, а также автомобильным транспортом.

8.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

8.7. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.8. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

8.9. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.10. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профкомом и проведения независимых исследований и экспертиз условий,

и организации труда Работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.12. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за санитарно-бытовым обслуживанием Работников, члены профкома и представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

-беспрепятственно посещать и осматривать административные и другие места работы в организации;

-требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчёты по заработной плате;

8.13. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать на их счёт мотивированные ответы.

8.14. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, профгруппоргов подразделений - в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации, по аттестации Работников. по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.15. Через средства информации, имеющиеся в организации, Профком вправе информировать Работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.16. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за 7 дней).

8.17. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

8.18. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу до подписания трудового договора.

9.2. Работодатель и Профком систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются отчитываться о выполнении коллективного договора на профсоюзном собрании (конференции).

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими Сторонами. Работодатель и Профком отчитываются о его результатах на собрании (конференции) Работников, проводимом ежегодно. С отчётом от каждой из Сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

9.4. Профсоюз, как представитель Работников, заключивших коллективный договор, для контроля за его выполнением:

проводит проверки силами своих комиссий;

запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;

при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.6. В случае возникновения коллективного трудового спора Стороны передают его на рассмотрение в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и обязуются выполнять его решения.

9.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.