Директор МБУ ЦСОГПВиИ Председатель первичной

 г.Зверево профсоюзной организации

 Г.М.Тяпкова МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево

 Л.А.Никитина

 **«31» декабря 2019 г. «31» декабря 2019 г.**

МП МП

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципальное бюджетное учреждение**

 «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

муниципального образования

«Город Зверево» Ростовской области

 **С 31.12.2019г. по 30.12.2022г.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду

министерства труда и социального

развития Ростовской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

г.Зверево

2019г.

 СОДЕРЖАНИЕ

 **коллективного договора на 2020 – 2022 гг.**

 **Раздел 1. Общие положения. 3**

 **Раздел 2. Трудовые отношения. Порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений:**

 **2.1. Возникновение трудовых отношений 5**

 **2.2. Изменение трудовых отношений 6**

 **2.3. Прекращение трудовых отношений 6**

**Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

**работников. 7**

**Раздел 4. Оплата труда, гарантии и компенсации 7**

 **4.1. Оплата труда. 7**

 **4.2. Гарантии и компенсации. 10**

**Раздел 5. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости. 11**

**Раздел 6. Рабочее время и время отдыха. 13**

**Раздел 7. Охрана труда. 15**

**Раздел 8. Защита персональных данных работников. 18**

**Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации. Защита трудовых прав**

**работников. 19**

**Раздел 10. Социальное страхование. 23**

**Раздел 11. Заключительные положения. 23**

**ПРИЛОЖЕНИЯ, ЯВЛЯЮЩИЕСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ К**

**КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**:

**Приложение 1.** Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения « Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» муниципального образования «Город Зверево» Ростовской области **Приложение 2.** Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

 муниципального образования «Город Зверево» Ростовской области.

**Приложение 3.** Соглашение по охране труда.

**Приложение 4.** Перечень должностей административно-управленческого персонала.

**Раздел.1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. 1.Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» муниципального образования «Город Зверево» Ростовской области и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.
	1. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции РФ и в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ; Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности», законов Российской Федерации, Ростовской области, иных нормативных правовых актов РФ и Ростовской области, содержащих нормы трудового права.
	2. Сторонами настоящего договора являются:
		* работодатель в лице директора Тяпковой Галины Михайловны
		* работники в лице полномочного представительного органа – Профсоюзного комитета Первичной Профсоюзной организации.
	3. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профсоюзный комитет;
		* учет мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;
		* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
		* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
		* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
		* обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
		* участие в разработке и принятии коллективного договора; - другие формы.
	4. Предметом настоящего Договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами, а также основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников учреждения и являющиеся наиболее актуальными для учреждения в целом, с учетом его организационно-правовой формы.
	5. Профком является полномочным представительным органом работников МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.
	6. Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников учреждения в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево по данному коллективному договору.
	7. Профком обязуется содействовать эффективной работе организации присущими профсоюзам методами и средствами.
	8. В соответствии со статьей 40 Трудового кодекса РФ, действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от принадлежности к профсоюзу.
	9. Данный Коллективный договор заключен на принципах паритетности, равенства сторон и свободы выбора, с соблюдением основных норм законодательства.
	10. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора они представляют друг другу необходимую для этого полную и достоверную информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.
	11. Порядок внесения изменений и дополнений к данному коллективному договору устанавливается по согласованию с обеими сторонами, с согласия всех участников социально-трудовых отношений. Изменения и дополнения регистрируются в установленном законодательством порядке.
	12. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами (статья 43 ТК РФ).
	13. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие:
		* в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим Коллективный договор;
		* при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;

-при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

* + - при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

 При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего Коллективного договора на срок до трех лет.

* 1. Регистрация коллективного договора проводится в соответствии с правилами статьи 50 ТК РФ (в течение семи дней с момента подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду). Вступление коллективного договора в законную силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
	2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 20 дней после его подписания. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение Коллективного договора, содействовать его реализации.
	3. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	4. В период действия Коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм Коллективного договора.

**Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПОРЯДОК ВОЗНИКНОВЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И**

**ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

# 2.1. ВОЗНИКНОВЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1.1. Стороны договорились, что все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

2.1.2. С целью привлечения на работу в учреждение молодежи Работодатель обязуется:

* сотрудничать со службой занятости населения;
* предусматривать возможность трудоустройства лиц, закончивших профильные образовательные учреждения высшего профессионального образования;
* создавать условия для успешной и эффективной самореализации молодых кадров для их профессионального, интеллектуального и физического развития; - создать Совет наставников молодых специалистов.

2.1.3. Трудовые отношениявозникают между работником и работодателем на основании трудового договора, форма которого утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.Форма трудового договора, заключаемого в МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево.

2.1.4. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, стандартами и процедурами, направленными на обеспечение добросовестной работы работников МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево. правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.1.5. Работодатель обязуется заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр работодатель передает работнику. Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора.

2.1.6. Работодатель обязуется включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

2.1.7. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

2.1.8. По соглашению сторон в трудовой договор включается условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

2.1.9. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст.71 ТК РФ).

2.1.10. Порядок заключения трудового договора приведен в Правилах внутреннего трудового распорядка МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево.

2.1.11. Работодатель может заключать трудовые договоры с работниками на неопределенный срок (бессрочный) и срочные трудовые договоры. (статья 58 ТКРФ).

2.1.12. Срочный трудовой договор заключается при приеме на работу в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.1.13. Если трудовым договором не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.1.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.1.15. Работодатель обязуется выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

# 2.2. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника. Изменения вносятся при переводе на другую работу как постоянного, так и временного характера, а также в соответствии с медицинским заключением, изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, и в других случаях, предусмотренных законом.

2.2.2.Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора установлен Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

# 2.3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.3.1. Порядок прекращения трудовых договоров в МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево установлен Правилами внутреннего трудового распорядка , в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.2. Трудовой договор может быть в любой момент прекращен по соглашению сторон (пункт 1 ч. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ). Инициатором расторжения договора по данному основанию может являться как работник, так и работодатель.

2.3.3. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя (ст.71, 81 ТК РФ).

2.3.4. Основанием прекращения трудового договора может являться истечение его срока (пункт 2 ч. 1 ст. 77 и ст. 79 ТК РФ), в случае, если договор заключен на определенный срок.

2.3.5. Работник вправе по своей инициативе прекратить трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если законом не установлен иной срок (пункт 3 ч. 1 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ).

2.3.6. Согласно п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ трудовой договор с работником может быть прекращен с его согласия или по его просьбе в порядке перевода к другому работодателю.

2.3.7. Другие основания прекращения трудового договора перечислены в статье 77 ТК РФ.

2.3.8. Работодатель обязуется увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

**Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И**

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

 3.3.1. В целях повышения конкурентоспособности работников учреждения и повышения квалификации работников направлять их на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

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

3.3.3. Организовывать проведение аттестации работников, в соответствии с Положением об аттестации работников.

 3.3.4.Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

 3.3.5**.** Направлять работников на повышение квалификации не реже 1 раза в 5 лет.

 **Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

**4.1. Оплата труда** Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» муниципального образования «Город Зверево» Ростовской области.

4.1.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст.132 ТК РФ).

4.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

4.1.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, тарификационных списках и в трудовых договорах.

4.1.5. Выплата заработной платы в учреждении производится в денежной форме в рублях, 2 раза в месяц: 6 и 21 числа каждого месяца в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево. 4.1.6. 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 (ст.142 ТК РФ). Оплату за время простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ.

4.1.7. При выплате заработной платы работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок выдается работнику в день выплаты заработной платы (6 числа каждого месяца).

4.1.8. Удержания из заработной платы работника работодатель обязуется производить только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами или по заявлению работника.

4.1.9. В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание. Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

4.1.10. Должностные оклады служащим и ставки заработной платы рабочим устанавливаются в соответствии с должностью и квалификацией работника с учётом решений аттестационной комиссии, на основании проводимой аттестации с целью тарификации работников.

4.1.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений ст. 151 ТК РФ.

Размер доплаты в указанных случаях устанавливается по соглашению между работником и работодателем с учетом содержания и характера дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

4.1.12. Работникам, занятым в сменном режиме, производится доплата за работу в ночную смену с 22.00 до 6.00.

4.1.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

4.1.14. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата в размере 4% от должностного оклада. Медицинским сестрам предоставляется дополнительный отпуск 14 календарных дней.

4.1.15.Размеры доплат и надбавок работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объёма работ выполняемого ими. Вознаграждение работников по итогам месяца, квартала, года производится в соответствии с утверждённым порядком премирования работников. 4.1.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

4.1.17. Во всех вопросах, касающихся оплаты труда и материального стимулирования работников, работодатель руководствуется Положением об оплате труда и материальном стимулировании учреждения и действующими нормами федерального и областного законодательства об оплате труда.

4.1.18. В соответствии со ст. 141 ТК РФ заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.1.19. Работодатель обязуется обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

4.1.20. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст.155 ТК РФ).

4.1.21. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст.155 ТК РФ).

4.1.22. При невыполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.1.23. В МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево возможна выплата заработной платы на банковские карты путем перечисления денежных средств на банковские карты работников на основании Договора о выдаче и обслуживании банковских карт для сотрудников МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево №1193/1 от 18.01.2011года.

# 4.2. Гарантии и компенсации

4.2.1. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

* при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
* при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
* при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
* по оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
* при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТКРФ); - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.21 настоящего Коллективного договора, ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ).

4.2.2.Гарантии и компенсации работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

4.2.3. Работодатель обязуется при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТКРФ), либо сокращением численности или штата работников (пункт 2 части первой статьи 81 ТКРФ), выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохранять средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.2.4. Работодатель обязуется выплачивать работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора (ст. 178 ТК РФ) в связи с:

* отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТКРФ);
* призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТКРФ);
* восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТКРФ);
* отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТКРФ);
* признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТКРФ);
* отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТКРФ).

4.2.5. Гарантии, предоставляемые работникам, при сокращении численности или штата работников приведены в Разделе 5 настоящего Коллективного договора.

4.2.6.Работодатель при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняет 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.

* + 1. Работодатель обязуется при временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральными законами.
		2. Работодатель обязуется при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возместить его невыплаченный заработок (доход).
		3. Работодатель обязуется на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохранять средний заработок по месту работы.
		4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
		5. Работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время членам комиссии по трудовым спорам для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.
		6. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование работников.
		7. Работодатель обязуется обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
		8. Работодатель обязуется возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться – незаконного (по решению суда) отстранения от работы или увольнения; отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

**Раздел 5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ.**

 **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

* 1. Администрация учреждения обязуется обеспечивать полную занятость работникам, в соответствии с заключенным трудовым договором.
	2. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).
	3. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязуется не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять органу службы занятости о возможном массовом увольнении.
	4. При сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права на оставление на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

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

-проработавших в организации свыше 10 лет;

-одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста. Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

* 1. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:
* работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
* во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
* женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
* работающих инвалидов;
* лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя.
	1. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
	2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.
	3. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей обязуется:
* приостанавливать найм новых работников;
* проводить другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.
	1. Работодатель обязуется предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, свободное от работы время (не менее шести часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
	2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).
	3. Работодатель при увольнении работника осуществляет выплату всех причитающихся

сумм в день увольнения.

# Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка , а также условиями трудового договора, должностными инструкциями.

6.2. Для работников организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Работодателем, в соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ ведется учет рабочего времени всех работников учреждения.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха работников МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

6.5. Неполным рабочим временем считается продолжительность рабочего времени меньше нормальной (т.е. менее 40 часов в неделю), установленная по соглашению сторон и оплачиваемая пропорционально отработанному времени.

6.6. Работники, работающие неполное рабочее время, пользуются такими же льготами и гарантиями, что и те, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

6.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

* по соглашению между работником и работодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.8. Работодатель обязуется устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени (ч. 1 ст. 92 ТК РФ) для следующих категорий работников:

* инвалидам I или II группы - не более 35 часов в неделю;
* медицинским работникам в зависимости от должности и (или) специальности (ст. 350 ТК РФ) не более 39 часов в неделю.
	1. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТКРФ). Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.
	2. Руководитель в случаях производственной необходимости и по согласованию с профсоюзным комитетом привлекает работников к выполнению трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Работодатель обязуется вести учет ненормированного рабочего времени в соответствии с законодательством и локальными актами работодателя.
	3. Работой в ночное время считается работа с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТКРФ).
	4. Не допускаются к труду в ночное время (ч. 5 ст. 96 ТК РФ): - беременные женщины ( ст. 96 и 259 ТК РФ); - лица, не достигшие 18 лет.
	5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
	6. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
	7. При привлечении к сверхурочной работе определенных категорий работников работодатель должен (ч. 5 ст. 99 ТК РФ): - получить письменное согласие работника;
* убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;
* ознакомить работников под роспись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

К таким работникам относятся (ч. 5 ст. 99, ст. ст. 259, 264 ТК РФ):

* инвалиды;
* женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
* матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
* работники, имеющие детей-инвалидов;
* работники, осуществляющие уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;
* опекуны (попечители) несовершеннолетних.
	1. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.
	2. Перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются работникам для отдыха и питания, их продолжительность установлена Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.
	3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).
	4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ), работающим инвалидам – 30 календарных дней.
	5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
	6. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается.
	7. Работодатель обязуется предоставлять оплачиваемый отпуск работнику ежегодно и определять очередность предоставления отпуска в соответствии с графиком отпусков.
	8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
	9. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
	10. Работодатель обязуется по письменному заявлению Работника с указанием уважительных причин предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.
	11. Работодатель обязуется на основании письменного заявления Работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; - родителям и женам (мужьям) 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 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

-работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

-работнику, договор с которым заключен на условиях внешнего совместительства, если продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы. В этом случае работодатель предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТКРФ). Отпуск предоставляется на основании заявления и документа с основного места работы, подтверждающего продолжительность отпуска; - работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

**Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА.**

* 1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.
	2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ во всех подразделениях МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево, создает и укрепляет службу охраны труда и безопасности.
	3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:
		1. Выполнять комплекс организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда.
		2. Разрабатывать положения по организации работы службы охраны труда в МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево.

7.3.3.Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работников.

7.3.4. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюза правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности для работников.

7.3.5.Проводить специальную оценку условий труда в учреждении 1 раз в 5 лет с информированием работников о результатах.

* + 1. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный и первичный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Проводить повторный инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности.
		2. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.
		3. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 7, являющемуся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.
		4. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.
		5. Проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
		6. Направлять на обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.
		7. Обеспечить расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**7.4. Работники обязуются:**

* + 1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
		2. Соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные законодательством и иными нормативными актами, выполнять указания Федеральных органов исполнительной власти всех уровней.
		3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
		4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
		5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
		6. 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.
		7. Содержать в исправном состоянии оборудование, инструменты и другую технику, выделенную ему для работы и осуществлять соответствующий уход за ней. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщить руководителю.
		8. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
	1. Нарушение общих и специальных предписаний по охране труда и технике безопасности, действующих в учреждении, влечёт за собой применение мер дисциплинарной ответственности.
	2. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей Работодателя и Первичной Профсоюзной организации.
	3. Ответственные по охране труда лица назначаются Работодателем, имеют право на обеспечение необходимой нормативно-технической документацией, проходят обучение по охране труда за счет средств учреждения. 2 часа в неделю для работы с нормативной документацией, проверки.
	4. Первичная Профсоюзная организация осуществляет контроль за безопасностью труда и содействует Работодателю в деле совершенствования системы безопасности труда, снижения уровня травматизма.
	5. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, представление документов и информации, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст.212 ТК РФ).
	6. Первичная профсоюзная организация вправе проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого она вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключения независимой экспертизы, проведенной первичной профсоюзной организацией, представляются работодателю с предложениями.
	7. Первичная профсоюзная организация (ППО) обязуется:
		1. Контролировать состояние условий и охраны труда в подразделениях и выполнение соглашения по охране труда.
		2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
		3. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении, его подразделениях.
		4. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, ППО вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, уполномоченный по охране труда ППО и ответственные за охрану труда лица вправе требовать от работодателя приостановление работ, а также не применять каких либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписью свидетелей.

# Раздел 8. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

8.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать общие требования, предусмотренные ст. 86 ТК РФ.

8.2. При передаче персональных данных работника работодатель обязуется соблюдать следующие требования:

* не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;
* не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
* предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
* осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;
* разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
* не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
* передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций (ст. 88 ТК РФ).

8.3. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

* полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
* свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

8.4. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 90 ТК РФ).

**Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.**

* 1. Работодатель признает, что Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации является полномочным представителем работников по вопросам:

-защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

-содействия их занятости;

-ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

-соблюдения трудового законодательства;

-урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

* 1. Первичная профсоюзная организация вправе осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении нарушений сообщить первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).
	2. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и первичная профсоюзная организация будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ.
	3. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и (или) настоящим коллективным договором, обязуется учитывать мнение профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий.

Работодатель в вышеуказанных случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профсоюзный комитет.

Профсоюзный комитет не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

При отсутствии согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую инспекцию труда или в суд.

9.5. **Работодатель обязуется:**

9.5.1.Создать условия для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации.

9.5.2. Безвозмездно предоставить Профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности Профсоюзного комитета.

9.5.3. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное ежемесячное перечисление через бухгалтерию на счет профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы (6 числа каждого месяца), членских профсоюзных взносов в размере 1% от всех видов заработной платы.

9.5.4. С учетом мнения Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* создание (комитетов, комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.5.5. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профсоюзному комитету информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

9.5.6.Предоставлять Профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и в согласованные сроки.

* + 1. Ежемесячно предоставлять свободное от работы время с сохранением заработной платы Председателю и членам Профсоюзного комитета для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников:

Председателю Профсоюзного комитета – 3 часа в неделю;

Заместителю Председателя – 2 часа в неделю;

Членам Профсоюзного комитета – 1 час в неделю;

Уполномоченному по охране труда – 2 часа в неделю;

Для участия в семинарах, тренингах, мероприятиях, организованных областной организацией профсоюза – на срок проведения;

Для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

* + 1. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам Центра в виде доплат, надбавок, премий (ежемесячные, ежеквартальные, по итогам работы за год, ко Дню социального работника, в связи с юбилейными датами со дня рождения: 50-ти; 55-ти; 60-ти лет), за счет предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности в размере не менее 80%.

 С юбилейными датами выплаты производятся:

* социальным работникам – в размере до2000 рублей;
* медицинским сёстрам – в размере до2000 рублей;
* работникам административно-управленческого аппарата – в размере до 3000рублей.

9.5.9. С целью содействия работникам в решении социальных и бытовых вопросов оказывать за счет средств организации единовременную материальную помощь, по заявлению работника:  на похороны близких родственников (родители, муж, дети) при предоставлении копии свидетельства о смерти - в размере должностного оклада.

* в связи с утратой, повреждением личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, кражи, аварии систем тепло- и водоснабжения (на основании

подтверждающих документов) - в размере до 2000 рублей;

* в связи с малообеспеченностью и трудной жизненной ситуацией - в размере до 2000 рублей.

9.5.10. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений работников - членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией.

**9.6. Обязанности Профсоюзной организации:**

9.6.1.Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими служебных (трудовых) обязанностей.

* + 1. Совместно с Работодателем разрабатывать мероприятия по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.
		2. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.
		3. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, законодательству об охране труда, обязательствам настоящего Коллективного договора, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профсоюзным комитетом.
		4. Контролировать соблюдение трудового законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий настоящего Коллективного договора.
		5. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя.
		6. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.
		7. Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей Профсоюзного комитета.
		8. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений.
		9. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
		10. Приобретать билеты на Новогодние ёлки или новогодние подарки в зависимости от пожелания работника (заявления).
		11. Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора.
		12. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза, гарантированные законодательством, настоящим Коллективным договором, в органах по рассмотрению трудовых споров.
		13. Представлять интересы пострадавших работников - членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

9.6.15.Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

9.6.16.Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам безопасности и охраны труда.

* + 1. Поощрять активных членов первичной профсоюзной организации, ведущих эффективную общественную работу.
		2. Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование.
		3. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.
		4. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.
		5. Не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в настоящий Коллективный договор, при условии их выполнения Работодателем.
	1. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия Профсоюзного комитета, а Председатель – без согласия вышестоящего профсоюзного органа.
	2. Работодатель и Первичная Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.
	3. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией обязуется:
		1. Организовывать празднование Дня социального работника.
		2. Организовывать празднование юбилейной даты учреждения.
		3. Организовывать проведение Нового года и поздравление детей работников.
		4. Принимает на себя обязательства по организации культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

**Раздел 10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.**

10.1. Работодатель обязуется осуществлять страхование Работников в соответствии с:

* Федеральным законом от 16.07.1999г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного

социального страхования»;

* Федеральным законом от 29.11.2010г. N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»;
* Федеральным законом от 15.12.2001г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;
* Федеральным законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

10.2**.** Работодатель организует ежегодные медицинские осмотры работников.

**Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

* 1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.
	2. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до тех пор, пока не будет заключён новый.
	3. Стороны по договоренности имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.
	4. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.
	5. Представители Сторон имеют равное право инициировать проведение коллективных переговоров.
	6. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
	7. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Управление по труду Министерства труда и социального развития Ростовской области.
	8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
	9. Работодатель и Профсоюзная организация доводят до сведения работников положения настоящего договора.
	10. Работодатель и Профсоюзная организация систематически проверяют выполнение Коллективного договора.
	11. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его обязанностей работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).
	12. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Коллективный договор утвержден на заседании ППО МБУ ЦСОГПВиИ г.Зверево.