


Представитель «Работодателя»
Директор МУ «КЦСОН»


А.К. Бабин
«29» 03 2016г.



Представитель «Работников»
Председатель профкома


Р.Г. Кабанова
«29» 03 2016г.

Коллективный договор
муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Копейского городского округа Челябинской области
на 2016-2018 годы

Утверждён на общем собрании
трудового коллектива протокол
№ 1 от «29» марта 2016г.

город Копейск
2016 год

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
ВВЕДЕНИЕ	3
1. Общие положения.....	4
2. Трудовой договор	5
3. Занятость работников.....	5
4. Рабочее время и время отдыха	6
5. Оплата, нормирование труда и компенсационные выплаты	9
6. Условия и охрана труда	11
7. Социальные гарантии и льготы.....	13
8. Основные права работника.....	13
9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	14
10. Заключительные положения.....	15

ВВЕДЕНИЕ

Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч.1 ст.40 Трудового Кодекса РФ), далее ТК РФ.

Представителем работников организации при проведении коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также при реализации права в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров является первичная профсоюзная организация (ч.2 ст.29 ТК РФ).

Представителем работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица (ч.1 ст.33 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, преобразовании) организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном для его заключения (ст.44 ТК РФ).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между муниципальным учреждением «Комплексный центр социального обслуживания населения» Копейского городского округа Челябинской области (сокращённое наименование МУ «КЦСОН»), именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице директора Бабина Анатолия Константиновича, с одной стороны, и работниками муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Копейского городского округа Челябинской области, именуемыми в дальнейшем Работники, в лице председателя профсоюзного комитета профсоюзной организации Кабановой Розы Георгиевны, с другой стороны.

2. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласованных взаимных интересов. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам установления льгот и преимуществ для Работников, а также условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами.

3. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем Работников при подготовке и заключении коллективного договора, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в решении вопросов оплаты труда, занятости, охраны труда, заключения, изменения и расторжении трудовых договоров, других социальных вопросов.

4. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания всеми сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

5. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора прекратить выполнение принятых обязательств или объявить о прекращении действия коллективного договора в одностороннем порядке.

6. Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются приказом Работодателя, изданным на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Содержание приказа «Работодателя» должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

8. Условия трудового договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора и должностных инструкций. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работ, не обусловленных

трудовым договором.

10. Все вопросы, связанные с изменением структуры МУ «КЦСОН», сокращением численности и штатов, расторжением трудовых договоров, производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Уставом МУ «КЦСОН» по предварительному согласованию с профсоюзным комитетом.

11. Разногласия между Работодателем и Работниками по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. В случае нарушения условий настоящего коллективного договора одна из сторон вправе направить другой стороне представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в соответствии с действующим законодательством в 7-дневный срок.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

13. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора и, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно, в случаях, предусмотренных действующим законодательством(ч.1,2 ст.59 ТК РФ).

14. Трудовой договор составляется в двух экземплярах. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

15. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (соглашение сторон, истечение срока действия трудового договора, инициатива Работодателя, собственное желание Работника).

16. Все Работники подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Копейского городского округа Челябинской области. Порядок применения, наложение и снятие дисциплинарного взыскания осуществляется в соответствии с ТК РФ.

3. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

17. Работодатель при принятии решения о сокращении численности работников, не позднее 2-х месяцев сообщает о возможном высвобождении Работников в связи с сокращением штата и численности профсоюзному комитету, мотивируя свое решение, подтверждает необходимость сокращения официальными экономическими расчетами. О предстоящем высвобождении Работники предупреждаются персонально под расписку, не менее чем за два месяца. При высвобождении Работников в связи с сокращением численности

или штата учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное трудовым законодательством (ст.82, 179 ТК РФ).

18. Не подлежат увольнению по сокращению штатов Работники:
за 2 года до наступления у них права выхода на пенсию;
лица, получившие профессиональное заболевание или ставшие инвалидами, вследствие производственной травмы до наступления права выхода на пенсию;
женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
полные семьи, имеющие детей до 14 лет, если один из супругов не имеет постоянного заработка.

19. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ).

20. Работодатель обязан предоставить Работникам возможность повышения квалификации.

21. Работодатель обязуется предоставлять Работникам, обучающимся в имеющих аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, отпуска, а также иные льготы, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, если образование соответствующего уровня получается впервые.

22. Работники МУ «КЦСОН» с профильным образованием имеют первоочередное право на свободные вакансии.

23. Увольнение Работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, по инициативе Работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя профкома с согласия городского комитета профсоюза (п.3 ст.25 № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

24. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без предварительного согласия профкома, а председатель профкома без предварительного согласия городского комитета профсоюза (п. 1,2 ст.25 № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

25. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени не может превышать установленной законодательством.

25.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

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

25.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю. Начало рабочего времени в 8-00 часов, окончание в 16-30 часов, обеденный перерыв с 12-00 до 12-30 часов.

Для уборщиков служебных помещений администрации с 9-00 часов до 17 часов 30 минут, обеденный перерыв с 13-00 часов до 13 часов 30 минут.

В случае производственной необходимости, выполнение трудовых функций Работников (водителей, специалистов по социальной работе отделений временного проживания, срочного социального обслуживания) может носить разъездной характер.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случае необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени.

25.4. При необходимости по письменному заявлению Работника Работодатель может изменить время начала и окончания рабочего дня.

При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени не может превышать сорок часов в неделю, установленные законодательством.

Для Работников:

- администрации МУ «КЦСОН» (сторожей);
- отделения дневного пребывания (сторожей);
- отделения временного проживания (медицинских сестер, поваров, санитарок) устанавливаются графики сменности, при составлении которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

Для уборщиков служебных помещений администрации: пятидневную рабочую неделю, рабочий день продолжительностью 8 часов, с 9-00 часов до 17 часов 30 минут, обеденный перерыв с 13-00 часов до 13 часов 30 минут, выходные дни – суббота, воскресенье.

26. В организации устанавливается:

26.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ):

для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам

специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанных Работников, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

26.2. Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполная рабочая неделя (не менее 35 часов) при неполном рабочем дне (смене) на менее 7 часов.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

26.3. Для Работников:

- администрации МУ «КЦСОН» (сторожей);
- отделения дневного пребывания (сторожей);
- отделения временного проживания (медицинских сестер, поваров, санитарок) устанавливаются графики сменности, при составлении которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета и ведётся суммированный учет рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени так же ведётся и для Работников привлекаемых к сверхурочной работе, работе на условиях неполного рабочего времени и при сокращенной продолжительности рабочего времени.

27. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Работодатель может применить сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством и с письменного согласия Работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.99 ТК РФ).

28. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и праздничные дни производится только с их письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 113 ТК РФ).

29. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью

суммирования дней отдыха (ст.95 ТК РФ).

30. Выходными днями является суббота и воскресенье, а также праздничные нерабочие дни, законодательно установленные в Российской Федерации.

31. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, обязуется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утверждать и доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

32. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, согласованным с профсоюзным комитетом (ст.115 ТК РФ).

33. Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию Работника может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

34. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст.286 ТК РФ).

35. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

36. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, краткосрочной учебы с сохранением средней заработной платы (ст.374 ТК РФ).

37. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

5. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

38. Стороны договорились проводить совместную работу, направленную на повышение доходов работников учреждения, усиление их гарантий в сфере оплаты труда, реализацию принципа социальной справедливости, учета личного вклада Работников.

39. Стороны пришли к соглашению, что оплата труда Работников производится на основе Положения об оплате труда работников муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Копейского городского округа Челябинской области, утвержденного штатного расписания и условий, оговоренных в трудовых договорах. Выплата заработной платы Работникам производится два раза: 5 и 20 числа месяца. В случае, если указанные даты выпадают на выходные дни или праздничные нерабочие дни, то

выплата заработной платы производится до данных выходных или праздничных дней. Заработная плата выплачивается по банковским картам, согласно договору, заключенному Работодателем с учреждением банковской системы.

40. Всем Работникам выплачиваются надбавки и доплаты к окладам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

41. Начисления стимулирующего характера производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на основе локальных нормативных актов Работодателя.

42. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по своей основной профессии (расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ), т.е. исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника, размер доплаты устанавливается Работодателем по ходатайству руководителей структурных подразделений. Руководителям структурных подразделений данные доплаты устанавливает Работодатель. Под временно отсутствующим Работником следует понимать замену Работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой или по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место и должность. Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего Работника возлагается на другого Работника приказом Работодателя. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

43. Стороны договорились, что продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день или половины месячной нормы рабочего времени.

44. Работодатель своевременно повышает заработную плату в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

45. О введении новых условий оплаты труда или об изменении условий оплаты труда Работодатель извещает Работников не позднее, чем за 2 месяца, за исключением случаев, когда новые условия являются более льготными, чем существующие.

46. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

47. За Работником на все время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

48. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы обслуживания, либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения

вопроса о предоставлении другой работы, беременная женщина подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Работодателя (ст.254 ТК РФ).

49. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штата, предоставляется не менее двух оплачиваемых часов в день для самостоятельного трудоустройства. Указанное время может суммироваться и предоставляться Работнику по согласованию с Работодателем в один из рабочих дней недели.

50. Работникам, достигшим 50, 55, 60, 65, 70, 75 -летнего возраста и имеющим стаж непрерывной работы в МУ «КЦСОН» не менее пяти лет, выплачивается вознаграждение в размере 3000 рублей за счет средств от приносящей доход деятельности.

Работникам, имеющим стаж непрерывной работы в МУ «КЦСОН» не менее десяти лет, в связи с достижением пенсионного возраста за многолетний добросовестный труд выплачивается вознаграждение в размере 5000 рублей за счет средств от платных услуг.

При наличии права на выплату вознаграждения по двум основаниям, выплачивается одно вознаграждение по выбору Работника.

50.1. Работникам, имеющим стаж работы в МУ «КЦСОН» не менее 1 года, ежегодно в связи с профессиональным праздником – Днём социального работника выплачивается премия в размере 1000 рублей за счёт средств от приносящей доход деятельности.

Дополнительно выплачивается премия в размере 1000 рублей за счёт средств от приносящей доход деятельности следующим Работникам:

- представленным к вынесению благодарности Министерства социальных отношений Челябинской области;
- представленным к награждению почётной грамотой Министерства социальных отношений Челябинской области;
- представленным для занесения на доску почёта МУ «КЦСОН» или Управления социальной защиты населения администрации Копейского городского округа Челябинской области;
- представленным к награждению почётной грамотой Управления социальной защиты населения администрации Копейского городского округа Челябинской области;
- представленным к награждению почётной грамотой МУ «КЦСОН».

51. За работу в выходные и праздничные дни производится оплата не менее чем: в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

Удержания из заработной платы Работника производится только в случаях и в размерах, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

52. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом вводимые системы оплаты труда и премирования и изменения существующих Положений в целях сохранения стабильности в коллективе, реализации прав профсоюзного комитета и контроля за оплатой труда.

53. Работодатель обязан предоставлять профсоюзному комитету все

документы (в т.ч. финансовые), необходимые для подготовки отчетов в вышестоящий орган о деятельности профсоюзной организации МУ «КЦСОН».

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

54. Стороны договорились, что политика Работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам деятельности МУ «КЦСОН».

Работодатель, Работники МУ «КЦСОН», профсоюзный комитет сотрудничают в деле обеспечения охраны труда, и в своей деятельности руководствуются действующим законодательством.

55. Работодатель обеспечивает систему безопасности жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

56. Работодатель обеспечивает надлежащее санитарное состояние и бесперебойную работу санитарно-бытовых и гардеробных помещений учреждения.

57. Работодатель своевременно принимает меры по ремонту используемого оборудования, его обновлению, ремонту помещений, а при необходимости и здания.

58. Работодатель обязуется обеспечить своевременную выдачу Работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с нормами по перечню профессий и должностей.

59. Работодатель обеспечивает условия выполнения Работниками инструкций по охране труда и охране безопасности.

60. Работодатель имеет право наказывать Работника, нарушившего правила охраны труда и безопасности, в соответствии с действующим законодательством. Если с Работником произошел несчастный случай и при этом установлено, что он нарушил правила охраны труда и безопасности, не пользовался средствами индивидуальной защиты, на него может быть наложено взыскание, как на нарушителя производственной дисциплины.

61. Работодатель своевременно готовит отопительную систему и кабинеты к зимнему периоду.

62. Работодатель ежегодно проводит инструктаж Работников по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности.

63. Работодатель обеспечивает в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований).

64. Работодатель ежеквартально анализирует состояние условий и охраны

документы (в т.ч. финансовые), необходимые для подготовки отчетов в вышестоящий орган о деятельности профсоюзной организации МУ «КЦСОН».

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

54. Стороны договорились, что политика Работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам деятельности МУ «КЦСОН».

Работодатель, Работники МУ «КЦСОН», профсоюзный комитет сотрудничают в деле обеспечения охраны труда, и в своей деятельности руководствуются действующим законодательством.

55. Работодатель обеспечивает систему безопасности жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

56. Работодатель обеспечивает надлежащее санитарное состояние и бесперебойную работу санитарно-бытовых и гардеробных помещений учреждения.

57. Работодатель своевременно принимает меры по ремонту используемого оборудования, его обновлению, ремонту помещений, а при необходимости и здания.

58. Работодатель обязуется обеспечить своевременную выдачу Работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с нормами по перечню профессий и должностей.

59. Работодатель обеспечивает условия выполнения Работниками инструкций по охране труда и охране безопасности.

60. Работодатель имеет право наказывать Работника, нарушившего правила охраны труда и безопасности, в соответствии с действующим законодательством. Если с Работником произошел несчастный случай и при этом установлено, что он нарушил правила охраны труда и безопасности, не пользовался средствами индивидуальной защиты, на него может быть наложено взыскание, как на нарушителя производственной дисциплины.

61. Работодатель своевременно готовит отопительную систему и кабинеты к зимнему периоду.

62. Работодатель ежегодно проводит инструктаж Работников по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности.

63. Работодатель обеспечивает в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований).

64. Работодатель ежеквартально анализирует состояние условий и охраны

труда, выполнение мероприятий, согласованных с профсоюзным комитетом, осуществляет меры, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

65. Работодатель обеспечивает практические меры введения в действие норм, предельно допустимых нагрузок на женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 06.02.1993 г. №105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

66. Работодатель не должен допускать к работам в ночное время и сверхурочным работам в выходные и праздничные дни, направлению в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет.

67. Работодатель не имеет право применить к Работнику меры дисциплинарного взыскания или увольнения при отказе Работника от выполнения работы опасной для его жизни или здоровья.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

68. Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законодательством.

69. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за Работником сохраняется средний заработок по месту работы.

70. Работнику по временной нетрудоспособности выплачивается пособие (ст. 183 ТК РФ).

71. Пособие по беременности и родам выплачивается в течение всего отпуска по беременности и родам в размере полного заработка (ст.255 ТК РФ).

72. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в МУ «КЦСОН».

73. Каждый час работы в ночное время оплачивается Работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях - 50% часовой тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности.

8. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКА

74. Работник имеет право на:

74.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

74.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

74.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

74.4. Соблюдение инструкций по охране труда, устанавливающих правила

выполнения работ и поведения в производственных помещениях, соблюдения установленных требований обращения с машинами и механизмами;

74.5. Решение и согласования с Работодателем всех вопросов, регулирующих трудовые и социально-экономические отношения.

75. Работник обязан:

75.1. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, повышать производительность труда, улучшать качество предоставляемых услуг, соблюдать технологические процедуры, требования по охране труда и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу МУ «КЦСОН» (ст.21 ТК РФ);

75.2. Строго исполнять правила внутреннего трудового распорядка;

75.3. Проходить обязательные, предварительные и периодические медицинские осмотры для определения пригодности к порученной работе и предупреждения профессиональных заболеваний (ст.213 ТК РФ);

75.4. Соблюдать «Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания».

75.5. Способствовать осуществлению мер, направленных на улучшение условий труда и снижение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости Работников.

75.6. Содействовать реализации требований коллективного договора и на этой основе при их выполнении снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов), митингов, демонстраций и забастовок.

75.7. Представлять и защищать интересы трудового коллектива, осуществлять контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда, выполнением требований коллективного договора.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

76. Работодатель признает:

76.1. Независимость, не подотчетность и не подконтрольность профсоюзных органов и их деятельности;

76.2. Право профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора на основании решения собрания.

76.3. Предоставляет время для проведения профсоюзных собраний на 1 час раньше окончания рабочей смены.

76.4. Перечисляет ежемесячно и бесплатно на счет профсоюза членские взносы Работников в размере 1% от их заработной платы, при наличии письменных заявлений.

77. Профсоюзный комитет:

77.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, в

том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, а также по другим социально-трудовым вопросам, требует устранения выявленных нарушений (Работодатель в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений, сообщает профсоюзному комитету о принятых мерах);

77.2. Профсоюзный комитет обязуется систематически проверять состояние охраны труда, в случае необходимости отстаивать право Работника на труд;

77.3. Профсоюзный комитет вправе оказывать материальную помощь за счет профсоюзного бюджета, премировать профактив.

77.4. Представители профсоюзного комитета имеют право беспрепятственно посещать любые рабочие места, где работают представители трудового коллектива, для реализации задач настоящего коллективного договора.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

78. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в течение его срока действия в том же порядке, что и его заключение. Инициатором изменений может быть любая из сторон. Если в течение трёх месяцев до истечения срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не изъявит желания о его расторжении коллективный договор считается продлённым на три года на тех же условиях.

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

80. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения Работников в течение месяца после его подписания. Для этого он должен быть размножен.

81. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

82. Каждая из сторон, подписавшая настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию, и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешению конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений.

83. Профсоюзный комитет обязуется не вмешиваться в распорядительно-хозяйственную деятельность МУ «КЦСОН», при условии строгого выполнения обязательств по коллективному договору, не оказывать давления и не призывать к необоснованному пересмотру коллективного договора в целом, либо отдельных его положений.

Пронумеровано и прошито

на 15 листах

«15 марта 2016 г.



Директор

А.К. Бабин А.К. Бабин

Коллективный договор, заключенный между
работателями МУ «Иркутская
центральной районной больницы

утвержденный общим собранием трудового коллектива
МУ, кучеви - КО

дата 29.03.16 1 листам,
зарегистрирован администрацией 18-КА
регистрационный номер

Уполномоченное должностное лицо
И.В. Ерем

