

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ Г. ЗЕЛЕНОГОРСКА»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2017 – 2020 ГОДЫ**

От работодателя:

Директор Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Зеленогорска»



У.В. Полякова

От работников:

Председатель первичной Профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Зеленогорска»

Г.Л. Екимова

Коллективный договор принят 18 августа 2017 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Зеленогорска».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Зеленогорска» (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Зеленогорска», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Поляковой Ульяны Викторовны, действующей на основании Устава и работники Учреждения в лице председателя первичной Профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Зеленогорска» Петровой Людмилы Алексеевны именуемого далее «Профсоюз».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, уполномочивших своего представителя на разработку, заключение, внесение изменений и контроль над выполнением настоящего коллективного договора.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили председателя профсоюзной организации на предоставление их интересов при заключении данного коллективного договора простым большинством голосов из числа присутствующих на общем собрании коллектива Учреждения, путем открытого голосования. Каждый работник Учреждения имеет один голос.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, и Положением о порядке ведения коллективных переговоров между работниками МБУ «Центр соцобслуживания г. Зеленогорска» и работодателем по заключению коллективного договора МБУ «Центр соцобслуживания г. Зеленогорска» (внесении изменений и дополнений).

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. По истечению трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

1.15. Работодатель, при принятии локальных нормативных актов, касающихся норм трудового права: трудового распорядка работников, оплаты труда, охраны труда, персональных данных, аттестации работников, учитывает мотивированное мнение Профсоюза.

1.16. Стороны определяют формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профсоюз в соответствии со ст. 53 ТК РФ.

1.17. Изменение и дополнение в Договор производится по соглашению сторон и подлежит регистрации в отделе по труду и заработной плате Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Порядок и условия заключения трудового договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.1.1. При поступлении на работу работник обязан быть ознакомлен под роспись со своими трудовыми обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Зеленогорска» (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), Соглашением по охране труда, Перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами, Перечнем профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, Положением о порядке проведения аттестации работников МБУ «Центр соцобслуживания г. Зеленогорска», Положением о системе управления охраной труда в МБУ «Центр соцобслуживания г. Зеленогорска», Положением о размере и порядке выплаты компенсации стоимости проезда на транспорте общего пользования (кроме такси) и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

2.1.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в Учреждении:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и/или о рабочем месте);
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в соответствии с ТК РФ.

2.4.1. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.4.2. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.4.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной

форме сообщает об этом выборному профсоюзному организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников, Работодатель обязуется в первую очередь предпринимать следующие меры:

- перевод подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на имеющиеся в учреждении вакансии;

- приостановление приема новых работников;

- сокращение вакантных должностей;

- ограничение совмещения профессий (должностей);

- увольнение совместителей (внешних и внутренних, по совмещаемой должности).

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии) и проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокий родитель, имеющий ребенка (детей) до 16-летнего возраста;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

2.8. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.9.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.9.2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.9.3. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.9.4. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.9.5. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.10. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора 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;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- 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;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.11. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, а также:

- трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

- трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.11.1. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В соответствии с действующим законодательством Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.2. Медицинским работникам, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ «Центр соцобслуживания г. Зеленогорска», на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.3. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

3.4. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период составляет один год.

3.4.1. В случае, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного оказания социальных услуг может вводиться сменная работа.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профсоюза.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие

3.5. Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения.

3.6. Отдельным работникам учреждения устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ «Центр соцобслуживания г. Зеленогорска».

3.7. Отдельным категориям работников Учреждения устанавливается разъездной характер работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ «Центр соцобслуживания г. Зеленогорска».

Размер и порядок выплаты компенсации стоимости проезда на транспорте общего пользования (кроме такси) устанавливается Положением «О размере и порядке выплаты компенсации стоимости проезда на транспорте общего пользования (кроме такси)

работникам МБУ «Центр соцобслуживания г. Зеленогорска», утвержденного приказом директора Учреждения с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

3.12. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день, на основании акта о появлении сотрудника на рабочем месте в нетрезвом виде и приказа об отстранении сотрудника от работы.

3.13. Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний, навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- не прошедшего в установленном порядке аттестацию, подтверждающую соответствие занимаемой должности;

- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;

- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.14.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков работников, который утверждается приказом Учреждения и обязателен для исполнения работодателем и работником.

О времени начала отпуска работодатель уведомляет работника под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.14.2. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников Учреждения составляет 28 календарных дней. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников инвалидов Учреждения составляет 30 календарных дней. В соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях» работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск в размере трех календарных дней. Медицинским работникам 14 календарных дней, в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.06.88 № 370/П-6 «О дополнительном отпуске медицинских и аптечных работников».

3.15. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представлен. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

3.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.17. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.18. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

3.19. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях.

3.20. Не позднее 01 декабря текущего года работник должен быть ознакомлен с графиком отпусков на следующий календарный год.

3.21. 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.22. Женщинам и лицам, с семейными обязательствами работающим в Учреждении предоставляются гарантированные законодательством Российской Федерации отпуска:

- женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;
- работникам (женщине, а также отцу ребенка, бабушке, дедушке, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком) предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со

дня их рождения. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет;

- работникам, успешно обучающимся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на дополнительные отпуска в соответствии с ТК РФ.

3.23. В отдельных случаях работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом.

3.24. Работодатель в соответствии с ТК РФ обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.25. Помимо предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации случаев, отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по соглашению сторон, на основании письменного заявления работника, с предоставлением подтверждающих документов, при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения в отсутствие работника, в следующих случаях:

- в связи с уходом за близкими родственниками при их заболевании;

- при получении горячей санаторно-курортной путевки;

- при необходимости срочного медицинского обследования с выездом из города;

- по иным уважительным причинам.

3.26. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам по их письменным заявлениям, на дату совершения одного из событий, указанных в данном пункте, предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни с сохранением средней заработной платы, в следующих случаях:

- в связи заключением брака работника; при бракосочетании детей работника; в связи со смертью родственников (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери, родителей супруга, родителей супруги) – в количестве 3 рабочих дней;

- для сопровождения несовершеннолетнего ребенка в 1, 9 и 11 класс (выходной день – 1 сентября «День знаний»); для родителей, имеющих несовершеннолетних детей: на выпускной вечер в детском саду, 9 и 11 классе, на последний звонок в 9 и 11 классе; для проводов детей в Армию – в количестве 1 рабочего дня.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников производится на основе окладов (должностных окладов), учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат, в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Зеленогорска» (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

4.2. Выплачивать заработную плату работникам Учреждения в следующие сроки: до 15-го числа за первую половину текущего месяца и до 30-го числа за вторую половину текущего месяца.

4.3. Оплата труда работников Учреждения за счет средств от предпринимательской деятельности осуществляется ежеквартально, за фактически отработанное время, в соответствии с Порядком и условиями начисления выплаты стимулирующего характера от приносящей доход деятельности по итогам работы за квартал (Приложение № 2 к

настоящему коллективному договору), с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Работодатель обязан:

- обеспечить безопасные условия труда, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- выделять ежегодно на мероприятия по охране труда денежные средства;
- выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Положением о системе управления охраной труда в Учреждении;
- совместно с профкомом, специалистом по охране труда осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением мероприятий, предусмотренных Положением о системе управления охраной труда в Учреждении;
- с учетом специфики работы Учреждения принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;
- регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом вопросы о системе управления охраной труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в Учреждении.

5.2. В помещениях Учреждения и в радиусе 15 метров от входа в Учреждение курение запрещается.

5.3. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на специалиста по охране труда.

5.4. Работник обязан использовать специальную одежду и средства индивидуальной защиты при работе, выдаваемые Работодателем.

5.5. Работодатель обязуется своевременно осуществить замену специальной одежды и средств индивидуальной защиты, потерявшей защитные свойства. При отсутствии 100 % износа специальной одежды и средств индивидуальной защиты, по решению комиссии, состав которой утверждается приказом директора Учреждения, срок носки специальной одежды и средств индивидуальной защиты продлевается.

5.6. Работник и Работодатель несут ответственность за нарушение требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

6.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Возмещение вреда, должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Своевременно перечислять в налоговые органы страховые взносы, в размере определенном законодательством:

- в Пенсионный фонд на обязательное пенсионное страхование;
- в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- в Фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

7.1.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

7.1.3. Осуществлять организацию и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий (тренажерный зал и др.) среди работников Учреждения.

7.1.3. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

7.2. Расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров несет Работодатель.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ.

8.1. Для осуществления своей деятельности Учреждение получает субсидию на выполнение муниципального задания в соответствии со статьей 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации и доходы от внебюджетной деятельности.

На основании статьи 298 Гражданского кодекса Российской Федерации доходы поступают в самостоятельное распоряжение Учреждения.

8.2. Для обеспечения социальной защищенности Работников МБУ «Центр соцобслуживания г. Зеленогорска» и членов их семей, Работодатель за счет доходов от внебюджетной деятельности Учреждения (доходы от приносящей доход деятельности Учреждения и иные виды деятельности) принимает решение предоставлять социальные гарантии, льготы, компенсации и поощрения.

8.3. В соответствии с Порядком предоставления социально-трудовых гарантий работникам Учреждения, для которых работа в Учреждении является основным местом работы, и членов их семей и при наличии доходов от приносящей доход деятельности Учреждения, Работодатель, в порядке очередности, предоставляет следующие гарантии, льготы и компенсации:

- частичное возмещение стоимости путевки на санаторно-курортное лечение и отдых работникам Учреждения, проработавшим не менее 3 лет;

- частичное возмещение расходов на зубопротезирование работникам Учреждения, проработавшим не менее 5 лет;

- предоставление работникам и членам их семей в свободное от работы время спортивный зал Учреждения, для проведения регулярных оздоровительно-спортивных мероприятий, дней здоровья;

- оказание единовременной материальной помощи в размере до 5000 (пять тысяч) рублей на одного Работника Учреждения;

- предоставление новогодних подарков несовершеннолетним детям работников Учреждения.

8.4. Работодатель имеет право, по собственному усмотрению, в честь профессиональных или общероссийских праздников, памятных дат, поощрить работников Учреждения, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, на основании приказов Работодателя, следующим образом:

- объявить благодарность;

- наградить благодарственным письмом, почетной грамотой Учреждения;

- выдать премию (не более 4000,00 руб.);

- наградить ценным подарком (не более 4000,00 руб.).

8.5. Работодатель для оформления праздничных, торжественных и иных мероприятий Учреждения приобретает цветы, шары, призы и др., в соответствии с Порядком. На основании утвержденной сметы.

8.6. Указанные гарантии, льготы, компенсации и поощрения предоставляются с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

8.7. Порядки предоставления указанных в настоящем разделе социальных гарантий, льгот, компенсаций и поощрений определяется локальными нормативными актами Учреждения.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ О Профсоюзах), ТК РФ и другими законодательными и локальными нормативно-правовыми актами (Отраслевые и региональные соглашения, коллективный договор).

9.2. Работодатель, должностные лица Учреждения оказывают содействие Профсоюзу в их деятельности (ст. 377 ТК РФ):

9.2.1. Не препятствовать, представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, с учетом режима охраняемых объектов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (части третья-пятая ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 ФЗ О профсоюзах);

9.2.2. Предоставлять Профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 370 ТК РФ, ст. 17 ФЗ О профсоюзах);

9.2.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в рассмотрении жалоб и заявлений Работников администрацией Учреждения;

9.2.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзу помещения как для работы самого органа, при наличии свободных помещений в организации, для проведения собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

9.2.5. Предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники при наличии их в организации по заявлению Профсоюзу в предварительно согласованные сроки;

9.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюза.

Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

9.2.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профсоюза, не ограничивать использование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ О профсоюзах);

9.2.8. Предоставить возможность участия председателю Профсоюза в работе коллегиально руководящего органа Учреждения (глава 8 ТК РФ);

9.2.9. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет территориальной профсоюзной организации ГПУО РП РАЭП.

9.2.10. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении.

9.2.11. Работодатель, за счет средств полученных от предпринимательской деятельности производит ежемесячно выплату председателю Профсоюза в размере 1000 рублей с учетом районного коэффициента и северной надбавки (ст. 377 ТК РФ).

9.2.12. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы председателю и членам Профсоюза – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного

договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет Учреждения, в объеме необходимом для выполнения этих функций:

- председателю Профсоюза 2 часа в неделю,
- на время кратковременной учебы по плану обучаемой стороны,
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.3. Профсоюз оказывает содействие Работодателю:

9.3.1. Предоставляет мотивированное мнение на локальные нормативные акты Учреждения, на запросы со стороны Работодателя.

9.3.2. Защищает права и интересы работников Учреждения, представляет их интересы.

9.3.2. Осуществляет контроль в Учреждении за соблюдением трудового законодательства, законодательства в области медицинского, социального и пенсионного страхования, в соблюдения условий охраны труда, выполнением мероприятий по защите окружающей среды, обеспечению санитарно-бытовых и лечебно-профилактических мер.

9.3.3. Ведет коллективные переговоры, заключает соглашение и коллективный договор с Работодателем от лица работников Учреждения.

9.3.4. Участвует в организации и проведении оздоровительных, спортивных и культурных мероприятиях Учреждения.

9.3.5. Принимает меры к предупреждению, разрешению и устранению трудовых споров и разногласий в Учреждении.

9.3.6. Оказывает информационную, правовую и консультативную помощь.

9.3.7. Оказывает в случае необходимости материальную помощь и материальную поддержку.

9.3.8. Предоставляет отчет Работодателю о своей деятельности.

9.4. Работники, избранные в состав выборных профсоюзных органов, а также ее структурных подразделений не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (включая лишение премий, иных поощрительных выплат и льгот, установленных коллективным договором и системой оплаты труда) и переведены на другую работу без предварительного согласия того профсоюзного органа, в который они избирались.

9.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть вторая статьи 82 ТК РФ).

Увольнение по тем же основаниям председателя или заместителей первичной профсоюзной организации только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Коллективный договор вступает в силу с 21.08.2017 г. и действует по 20.08.2020 г. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. В соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

10.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.9. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в отдел по труду и заработной плате Администрации ЗАТО г. Зеленогорска, в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.10. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора проводятся переговоры и вносятся изменения и дополнения.

10.11. Ежегодно Стороны проводят анализ исполнения настоящего коллективного договора и на ежегодном собрании трудового коллектива зачитывают результаты проведенного анализа.

От работодателя:
Директор

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ /У.В. Полякова/

_____ /Г.Л. Екимова/