

Представитель работодателя -
Директор МУ «Комплексный центр
социального обслуживания населения
Октябрьского муниципального района
Челябинской области имени Н.Ф.
Ратушной»



Е.В. Разорвина
(подпись) (инициалы, фамилия)
«22» ноября 2021 г.

Представитель работников-
Председатель первичной
профсоюзной организации МУ
«Комплексный центр
социального обслуживания
населения Октябрьского
муниципального района
Челябинской области имени Н.Ф.
Ратушной»



О.А. Жданович
(подпись)
(инициалы, фамилия)

Утверждено на общем собрании
Трудового коллектива
Протокол № 7 от «22» ноября 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания населения Октябрьского муниципального района Челябинской
области имени Н. Ф. Ратушной»
на 2021 - 2024 годы



Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в органе по труду:
Администрация Октябрьского муниципального района
Регистрационный № 19 от «22» ноября 2021 г.

Иванов И.И.
М.П.

Раздел I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Октябрьского муниципального района Челябинской области имени И. Ф. Ратушной» (далее МУ «КЦСОН») и устанавливающим взаимные обязательства между сотрудниками и работодателем в лице их представителей.

1.1 Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – Разорвиной Елены Владимировны, директора Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Октябрьского муниципального района Челябинской области имени Н. Ф. Ратушной».

Сотрудники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Жданович Ольги Александровны - председателя первичной профсоюзной организации.

1.2 Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения сотрудников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

При принятии в период действия договора Федеральных законов и других нормативно правовых актов российской Федерации, улучшающих социально-экономическое и социально-правовое положение сотрудников, соответствующие пункты договора действуют с учетом вновь принятых документов с момента вступления их в силу.

1.4 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех сотрудников МУ «КЦСОН».

1.5 Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с сотрудниками МУ «КЦСОН», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий сотрудников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.6 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с даты его регистрации в администрации Октябрьского муниципального района Челябинской области. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Продление срока действия Коллективного договора осуществляется по согласованию сторон путем проведения коллективных переговоров. Стороны должны обсудить вопрос о продлении срока действия коллективного договора не позднее чем за три месяца до окончания его действия. Итоги переговоров оформляются протоколом, в котором указывается принятое решение.

В течение 3 (трех) месяцев до окончания срока действия настоящего договора, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МУ «КЦСОН», расторжения трудового договора с директором МУ «КЦСОН», сменой представителя трудового коллектива, реорганизации в форме преобразования.

При реорганизации МУ «КЦСОН» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене собственности в МУ «КЦСОН» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МУ «КЦСОН» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.7 В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленной ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения сотрудников МУ «КЦСОН».

1.8 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.9 Основные формы участия сотрудников в управлении учреждением:

- учет мнения представительного органа сотрудников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором;
- проведение представительным органом сотрудников консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представительным органом сотрудников от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы сотрудников;
- обсуждение представительным органом сотрудников с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по совершенствованию;
- обсуждение представительным органом сотрудников планов социально-экономического развития учреждения;
- участие представительного органа сотрудников в разработке и принятии Коллективного договора;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

Представители сотрудников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.10 Стороны обязуются решать возникшие разногласия путем переговоров на основании взаимного доверия и уважения согласительным путем.

1.11 Ни одна из сторон договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнения принятых на себя обязательств. Досрочное прекращение, изменение и дополнением допускается по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

Раздел II ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 При принятии на работу (назначении на должность) трудовые отношения оформляются заключением трудового договора. Содержание трудового договора, порядок

его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Положением МУ «КЦСОН».

2.2 Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается сотруднику, другой хранится у работодателя. Получение сотрудником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью сотрудника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ), трудовой договор, оформленный ненадлежащим образом, считается заключенным, если сотрудник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении сотрудника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ст.67 ТК РФ);

- прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ);

- приказ работодателя о приеме на работу объявляется сотруднику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию сотрудника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ст.68 ТК РФ).

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с сотрудником ознакомить его под роспись с положением МУ «КЦСОН», отраслевым и территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью сотрудника.

2.4 Трудовой договор с сотрудниками МУ «КЦСОН» заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.5 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6 Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права сотрудников, гарантированные законодательством, коллективным договором МУ «КЦСОН»

Согласно ст.57 ТК РФ в трудовом договоре указывается:

- фамилия, имя, отчество сотрудника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;

- сведения о документе, удостоверяющем личность сотрудника;

- идентификационный номер налогоплательщика;

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);

- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы).

Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ;

- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в т.ч. размер оклада (должностного оклада) сотрудника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного сотрудника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- условий, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании сотрудника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение сотрудника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности сотрудника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования сотрудника;

- об улучшении социально-бытовых условий сотрудника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного сотрудника прав и обязанностей сотрудника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении сотрудника.

2.7 Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции сотрудника.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить сотрудника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.8 Расторжение трудового договора с сотрудником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.9 Доверенное лицо трудового коллектива осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

Раздел III ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1 Оплата труда сотрудников МУ «КЦСОН» осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 15.07.2015 г. № 327 - П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 131-П», постановлением Главы Октябрьского муниципального района от 23.09.2010 года № 569 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Октябрьского муниципального района», оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений и об отмене Постановления Главы района от 22.10.2008 г. № 595, постановлением Главы Октябрьского муниципального района Челябинской области от 19.07.2016г. № 278 «О принятии Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, в отношении которых Управление социальной защиты населения Октябрьского муниципального района выполняет функции и полномочия учредителя, и подведомственных муниципальных казённых учреждений».

3.2 Заработная плата сотрудников МУ «КЦСОН» представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации сотрудника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

3.3 Система оплаты труда сотрудников МУ «КЦСОН» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МУ «КЦСОН» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа сотрудников.

3.4 Условия оплаты труда сотрудника МУ «КЦСОН», в том числе размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор.

3.5 Оплата труда сотрудника МУ «КЦСОН» включает:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.6 Оплата труда сотрудников МУ «КЦСОН», работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.7 Размеры окладов (должностных окладов) сотрудников МУ «КЦСОН» устанавливаются директором МУ «КЦСОН» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы и уровням квалификации профессиональных стандартов.

3.8 Рабочим, профессии которых не отнесены к общепрофессиональным профессиям рабочих, оклады устанавливаются в соответствии с размерами окладов, приведенных в Положении об оплате труда сотрудников, с учетом присвоенных разрядов по единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

3.9 Сотрудникам МУ «КЦСОН» устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплаты сотрудникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, соответствующими классу условий труда № 2, согласно ОТЧЕТУ о проведении специальной оценки условий труда в Муниципальном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Октябрьского муниципального района Челябинской области имени Н.Ф. Ратушной», утвержденному «26» августа 2020 года:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) составляют 1,15 %;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

3.9.1 Выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления определяются Положением об оплате труда сотрудников, согласованным с Управлением социальной защиты населения Октябрьского муниципального района, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права и указываются в трудовых договорах с сотрудниками (в дополнительных соглашениях к трудовым договорам с сотрудниками).

3.10 Сотрудникам МУ «КЦСОН» могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

- надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области.

3.10.1 Размеры и условия выплат стимулирующего характера сотрудникам МУ «КЦСОН» устанавливаются Положением об оплате труда сотрудников, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом МУ «КЦСОН», трудовым договором.

3.11 Штатное расписание МУ «КЦСОН» утверждается директором и согласовывается с начальником Управления социальной защиты населения Октябрьского

муниципального района Челябинской области и включает в себя все должности сотрудников МУ «КЦСОН».

3.12 Фонд оплаты труда сотрудников МУ «КЦСОН» формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МУ «КЦСОН» и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда сотрудников МУ «КЦСОН» и средств от приносящей доход деятельности.

3.13 Премирование сотрудников МУ «КЦСОН» осуществляется на основании Положения о премировании сотрудников, утверждаемого локальным нормативным актом МУ «КЦСОН» и направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности сотрудников МУ «КЦСОН» за выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Премирование сотрудников производится на основании приказа директора МУ «КЦСОН» и решения комиссии по количественной оценке показателей эффективности труда сотрудников МУ «КЦСОН».

Размеры и порядок выплаты премии директору МУ «КЦСОН» устанавливаются Управлением социальной защиты населения Октябрьского муниципального района Челябинской области.

3.14 Сотрудникам МУ «КЦСОН» в пределах экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в размерах и порядке, установленном локальным нормативным актом директора МУ «КЦСОН», согласованным с Управлением социальной защиты населения Октябрьского муниципального района Челябинской области.

Решение об оказании материальной помощи директору МУ «КЦСОН» на основании его письменного заявления принимает Управление социальной защиты населения Октябрьского муниципального района.

3.15 Заработная плата выплачивается сотрудникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на счет сотрудника, открытый в кредитном учреждении. Днями выплаты заработной платы являются: 30 число текущего месяца и 15 число следующего месяца.

3.16 В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней сотрудник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы сотрудник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на своем рабочем месте.

Сотрудник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода сотрудника на работу.

3.17 Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого сотрудника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ);

- выплата отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ);

- при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, платы отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

- оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. По желанию сотрудника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст.152 ТК РФ);

- с письменного согласия сотрудника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;

- в случае направления в служебную командировку сотруднику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах возмещения, установленных законодательными актами;

- сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда;

- по результатам аттестации рабочих мест, во внеочередном порядке пересматривать нормы труда.

3.18 На период эпидемиологического неблагополучия в целях реализации конституционных прав сотрудник и получателей социальных услуг на охрану здоровья и благоприятную окружающую среду, работодателем обеспечивается:

- проведение информационно-разъяснительной работы по вопросам профилактики инфекций, обращается особое внимание на необходимость проведения профилактических прививок,

- сотрудникам, работающим в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения, имеющим профессиональный контакт с гражданами и потенциально являющимися источником инфекции необходимо проведение вакцинирования и ревакцинирования.

3.19. Условия оплаты и нормирования труда, гарантии и компенсации, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

Раздел IV

ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

4.1 Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость сотрудника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить сотрудника на срок до 1 (Одного) месяца на безусловленную трудовым договором работу в МУ «КЦСОН» с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований Трудового кодекса РФ. Сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.2 Сотрудники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специалистам. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора об обучении между сотрудником и работодателем.

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

Сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в высшее или среднее специальное учебное заведение по профилю работы, а также направленным на курсы повышения квалификации, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Сотрудникам, желающим получить второе высшее образование не по профилю работы предоставляется такая возможность, за свой счет.

Сотрудники, достигшие пенсионного возраста и изъявляющие желание продолжить работу по специальности проходят обучение и переподготовку за свой счет.

4.3 Сотрудники, желающие прекратить трудовые отношения в течение 5 лет после прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, включая обучение новым профессиям и специалистам за счет работодателя, обязаны возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или договором об обучении.

4.4 Работодатель предоставляет возможность прохождения производственной практики учащимся и студентам на базе МУ «КЦСОН» в соответствии с заключенными договорами на прохождение производственной практики, с обязательным соблюдением последними требований охраны труда и пожарной безопасности.

4.5 Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе сотрудника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод сотрудника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ сотрудника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества МУ «КЦСОН», изменением подведомственности МУ «КЦСОН» либо ее реорганизацией;
- 7) отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ сотрудника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ сотрудника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения сотрудника является последний день его работы.

4.6. При принятии решения о сокращении численности или штата сотрудников и возможном расторжении трудовых договоров с сотрудниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата сотрудников организации может привести к массовому увольнению сотрудников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу сотрудников информацию о возможном массовом увольнении стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите сотрудников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

4.7. При сокращении численности или штата сотрудников организации преимущественное право на оставление на работе имеют категории, предусмотренные статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух сотрудников из одной семьи одновременно.

4.9. С сотрудником, достигшим пенсионного возраста, трудовые отношения сохраняются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.10. Не допускается увольнение сотрудника по инициативе Работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания сотрудника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации учреждения.

4.11. Работодатель не должен допускать применения дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

V Раздел РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МУ «КЦСОН», утвержденными приказом директора МУ «КЦСОН» №202 от 19.11.2019г., условиями трудового договора и трудовым законодательством.

5.1.2. Для сотрудников МУ «КЦСОН» продолжительность рабочего времени составляет:

- для женщин 36 часов в неделю;
- для мужчин 40 часов в неделю.

5.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия сотрудников по письменному распоряжению работодателя.

5.1.4. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска сотрудник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.1.5. Сотрудникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска у сотрудников составляет 28 календарных дней.

5.1.6. По соглашению сотрудника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.1.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется сотруднику в соответствии с графиком отпусков. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для сотрудников. Работодатель по возможности учитывает пожелания сотрудника о дате начала отпуска.

5.1.8. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск некоторым сотрудникам предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.1.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам сотруднику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между сотрудником и работодателем, но не более 14 календарных дней в году.

5.1.10. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Отпуск такой продолжительности положен всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

5.1.11. Сотрудникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

Раздел VI ОХРАНА ТРУДА

6.1. Для реализации прав сотрудников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ), работодателем назначается ответственное лицо за охрану труда в МУ «КЦСОН».

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

-безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в учреждении инструментов и материалов;

-применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты сотрудников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха сотрудников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке и т.д.;

-обучение всех сотрудников МУ «КЦСОН» безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим, проведению инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; сотрудников учреждения проведению инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

-недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

-организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения сотрудниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение обязательных медицинских осмотров, освидетельствований сотрудников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение сотрудников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных

освидетельствований (в случае нарушения правил внутреннего распорядка в части употребления спиртных напитков), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев в учреждении;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение сотрудников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку сотрудников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование сотрудников от несчастных случаев в учреждении;

- ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для сотрудников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- организация со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу сотрудниками МУ «КЦСОН» обучения и инструктажа по охране труда,

сохранности жизни и здоровья безопасными методами и приемами выполнения работ. Оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим;

- организация проверки знаний требований охраны труда сотрудников МУ «КЦСОН»;

- приостановка работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью сотрудников;

- обеспечение прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников за счет средств работодателя (с. 212, 213 ТК РФ);

- организация обучения и проверку знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»;

- приобретение за счет средств МУ «КЦСОН» и выдача спецодежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

- привлечение к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований по охране труда.

6.3. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету:

Расследованию и учету в соответствии с трудовым кодексом РФ (ст.227 ТК РФ) подлежат несчастные случаи, происшедшие с сотрудниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо сотрудников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся: сотрудники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;

обучающиеся, проходящие производственную практику;

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, - повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для сотрудника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем) в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

6.4 При несчастных случаях, работодатель обязан:

- немедленно организовать первую доврачебную помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в трудовом кодексе РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

Раздел VII

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных сотрудника обязаны соблюдать следующие общие требования:

- обработка персональных данных сотрудника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия сотрудникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности сотрудников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

- при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных сотрудника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

- все персональные данные сотрудника следует получать у него самого. Если персональные данные сотрудника возможно получить только у третьей стороны, то сотрудник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить сотруднику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа сотрудника дать письменное согласие на их получение;

- работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о сотруднике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и другими федеральными законами;

- работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные сотрудника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами;

- при принятии решений, затрагивающих интересы сотрудника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных сотрудника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

- защита персональных данных сотрудника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

- сотрудники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных сотрудников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

- сотрудники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

- работодатель, сотрудники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных сотрудников.

7.2 Порядок хранения и использования персональных данных сотрудников устанавливается работодателем с соблюдением требований Трудовым Кодексом РФ и иных федеральных законов.

7.3 При передаче персональных данных сотрудника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные сотрудника третьей стороне без письменного согласия сотрудника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью сотрудника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами;

- не сообщать персональные данные сотрудника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные сотрудника, 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 сотрудника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности);

- осуществлять передачу персональных данных сотрудника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом, с которым сотрудник должен быть ознакомлен под роспись;

- разрешать доступ к персональным данным сотрудников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные сотрудника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья сотрудника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения сотрудником трудовой функции;

- передавать персональные данные сотрудника представителям сотрудников в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными сотрудника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

7.4 В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, сотрудники 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 сотрудника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ;

- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского сотрудника по их выбору;

- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудовым Кодексом РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные сотрудника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера сотрудник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные сотрудника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

7.5 Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных сотрудника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Раздел VIII СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В целях повышения социальной защищенности сотрудников Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляет сотрудникам социальные льготы и гарантии.

8.1.1 Работодатель оказывает сотрудникам материальную помощь:

- в связи со смертью близких родственников (супруги, супруга, детей) – с учетом суммы профсоюзных взносов;

- в связи с рождением первого и последующего ребенка (усыновлением, удочерением ребенка в возрасте до 3-х лет) – 500 рублей из средств от приносящей доход деятельности и (или) из органа первичной профсоюзной организации;

- в связи с юбилейными возрастными датами 40, 45, 50, 55, 60, 65 лет – 1000,00 рублей из средств от приносящей доход деятельности и (или) из органа первичной профсоюзной организации;

- в связи с дорогостоящим лечением - с учетом суммы профсоюзных взносов;

- в связи с выходом на пенсию – 1000,00 рублей из средств от приносящей доход деятельности и (или) из органа первичной профсоюзной организации;

- в связи со смертью сотрудника, помощь близким родственникам в организации похорон – выплаты компенсаций согласно действующему законодательству РФ.

8.1.2 Работодатель вправе поощрять сотрудников МУ «КЦСОН», имеющих стаж работы в МУ «КЦСОН» более 3 лет, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявить благодарность, выдать премию, наградить ценным подарком, почетной грамотой и тд.) к профессиональному празднику «День социального работника».

Денежные средства на поощрения выделяются из средств от приносящей доход деятельности и (или) из органа первичной профсоюзной организации.

8.1.3. В целях оздоровления и отдыха сотрудников, на основании Положения об отделении дневного пребывания (полустационарное социальное обслуживание) МУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Октябрьского муниципального

района Челябинской области, утвержденного приказом директора МУ «КЦСОН» № 41 от «12» февраля 2016 года, работодатель предоставляет сотрудникам:

- имеющим стаж непрерывной работы в учреждении не менее 3-х лет гарантированные социальные услуги при наличии медицинских показаний бесплатное оздоровление 1 раз в 3 года в отделении дневного пребывания (полустационарное социальное обслуживание) в течение 10 дней с возмещением расходов за счет платных социальных услуг;

- имеющим стаж непрерывной работы в учреждении более 5 лет, находящимся на заслуженном отдыхе, при наличии медицинских показаний бесплатное оздоровление 1 раз в 3 года в отделении дневного пребывания (полустационарное социальное обслуживание) в течение 10 дней с возмещением расходов за счет платных социальных услуг.

8.1.4 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам сотруднику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между сотрудником и работодателем, но не более 14 календарных дней.

Работодатель обязан на основании письменного заявления сотрудника предоставить: 1. Отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, работников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, работников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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.

2. Дополнительные дни отдыха:

- сотрудникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (супруг, супруга, дети) – до 3 календарных дней с сохранением заработной платы;

- сотрудникам в связи с юбилейными возрастными датами – 50, 55, 60, 65 лет, если день рождения выпадает на рабочий день – 1 календарный день с сохранением заработной платы;

- родителям (опекунам, приемным родителям) ребенка, идущего в первый класс 1 сентября (День знаний) – 1 календарный день с сохранением заработной платы.

8.1.5 Социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются сотрудникам по основному месту работы.

Раздел IX

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОРГАНА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов профсоюза, действующее на основании устава регионального профсоюза, устава первичной профсоюзной организации.

Профсоюзный комитет – выборный коллегиальный постоянно действующий руководящий орган первичной профсоюзной организации в составе 5 человек с выбранным на общем собрании коллектива МУ «КЦСОН» председателем.

9.1 Профсоюзный комитет учреждения обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ;

- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы сотрудников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет учреждения представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации;

- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек сотрудников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации сотрудников;

- совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных сотрудников;

- направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой сотрудникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию;

- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления сотрудникам отпусков и их оплаты;

- участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации сотрудников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;

- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации сотрудников учреждения;

- совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию сотрудников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования;

- контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов сотрудников;

9.2 В соответствии с решением заседания профкома учреждения или собрания членов профсоюза учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза на похороны, юбилеи на дорогостоящее лечение с учетом суммы профсоюзных взносов.

9.3 Профсоюзный комитет периодически, не реже 1 раза в 3 месяца, проверяет выполнение администрацией учреждения предложений уполномоченных по охране труда от трудового коллектива, специалиста по охране труда, добивается их реализации, периодически (1 раз в 3 месяца) проверяет выполнение условий настоящего Коллективного договора.

Раздел X ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1 Стороны договорились о том, что:

1) Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Сотрудника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2) Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

3) Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех сотрудников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

4) Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы сотрудников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления в размере 1%.

5) Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий;

6) Работодатель обеспечивает предоставление гарантий сотрудникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором;

7) Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктам 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя профсоюзного комитета учреждения, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных сотрудников производится с соблюдением установленного порядка.

8) Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в риск созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Освобождение от работы происходит по приказу руководителя учреждения.

На время участия в указанных мероприятиях за указанными сотрудниками сохраняется их средний заработок.

9) Работодатель предоставляет профсоюзному комитету учреждения необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10) Члены профсоюзного комитета учреждения включаются в состав комиссий учреждения по аттестации сотрудников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.2. Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с сотрудниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (п.п. 2,3 и 5 часть 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ);

- установление перечня должностей сотрудников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов Работодателя (ст. 90, ст. 372 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.ст. 196.197 Трудового кодекса РФ) и т.д.

Раздел XI ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН И ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

11.1 Стороны договорились о том, что Работодатель обеспечивает государственное с социальное страхование всех сотрудников в соответствии с действующим законодательством.

11.2 Председатель первичной профсоюзной организации уполномочен определять количество путевок на отдых и оздоровление сотрудников в отделении дневного пребывания (полустационарное социальное обслуживание) и другие мероприятия.

11.3 Работодатель признает право председателя первичной профсоюзной организации имени трудового коллектива по вопросам заключения Коллективного договора, становления норм труда, социального развития коллектива.

11.4 Председатель первичной профсоюзной организации трудового коллектива обязуется разъяснять сотрудникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

11.5 Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Коллективного договора, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия в составе: председатель трудового коллектива, и два уполномоченных от трудового коллектива. Состав комиссии может меняться только по взаимному согласию сторон. Срок действия комиссии - на срок действия коллективного договора.

11.6 Ведение коллективных переговоров осуществляется в порядке, установленном Трудовым Кодексом российской Федерации. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются на заседании комиссии. Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров осуществляется в режиме согласительных процедур.

Раздел XII ОТКАЗ СОТРУДНИКОВ МУ «КЦСОН» ОТ ЗАБОСТОВОК ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ СООТВЕТСТВУЮЩИХ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1 Договаривающиеся стороны исходят из того, что забастовки являются крайним способом разрешения коллективных трудовых споров. Сотрудники организации

отказываются от забастовок при выполнении Работодателем следующих условий коллективного договора:

- задержка с выплатой заработной платы не превышает 2 месяца.

Раздел XIII ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания.

13.2. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

13.3. Два раза в год на общем собрании трудового коллектива заслушивается информация сторон, заключивших коллективный договор о его выполнении.

13.4. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, сотрудники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

13.5. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

13.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить сотрудников с настоящим Договором.

13.8. Работодатель проводит уведомительную регистрацию Коллективного договора в течение 7 дней.