

ПРЕДПРИЯТИЕ

ОТРАСЛЬ

ФОРМА
СОБСТВЕННОСТИ

Государственное казенное учреждение социального обслуживания Московской области «Электростальский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Доверие»

Социальное обслуживание

Государственная

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 01 января 2020 года по 31 декабря 2022 года

Государственного казенного учреждения Московской области «Электростальский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Доверие»

города Электросталь Московской области

принят на собрании работников учреждения

31 октября 2019 года

Договаривающиеся стороны:

От имени работодателя:

От имени работников учреждения:

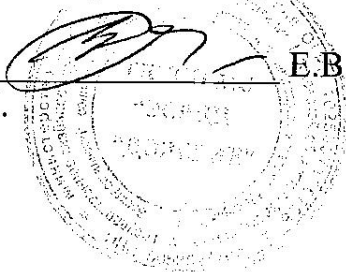
Директор Государственного казенного учреждения Московской области «Электростальский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Доверие»

Председатель Совета трудового коллектива

«01» ноября 2019 г.

«01» ноября 2019 г.

М.П.



Е.В.Губина

М.П.

В.В.Першикова

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1 Общие положения	3
2 Производственно-экономическая деятельность	4
3 Трудовые отношения	5
4 Рабочее время и время отдыха	7
5 Оплата и нормирование труда	9
6 Труд и занятость. Развитие персонала	10
7 Организация и обеспечение охраны и условий труда	11
8 Социальные гарантии и льготы	13
9 Социальное, медицинское и пенсионное страхование	14
10 Работа с молодежью	14
11 Гарантии деятельности профсоюзной организации	14
12 Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон	16
13 Заключительные положения	17

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении социального обслуживания Московской области «Электростальский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Доверие» (ГКУСО МО «Электростальский СРЦН «Доверие») и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель ГКУСО МО «Электростальский СРЦН «Доверие», представленный в лице директора Губиной Елены Викторовны, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники, представленные Советом трудового коллектива, в лице ее председателя Першиковой Валентины Викторовны, именуемой далее «Совет», с другой стороны, действующего на основании Положения о Совете трудового коллектива.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат работникам; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по

сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.6. В совместной деятельности Работодатель и Совет трудового коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.8. Стороны при разработке проекта коллективного договора руководствуются обязательствами «Соглашения между Московской областной организацией Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством социального развития Московской области на 2018-2020 годы.», «Отраслевым региональным соглашением, регулирующем социально-трудовые соглашения в системе образования в Московской области, на 2017 - 2019 годы», обязательствами территориального трехстороннего соглашения «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» «Примерным макетом коллективного договора (методическими рекомендациями) утвержденным решением Московской областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых соглашений от 30.10.2018 г.»

1.9. В случае если в областные (федеральные) законодательные и нормативные акты, областное (федеральное) отраслевое, в Московское областное (региональное), в территориальное трехстороннее соглашение будут внесены существенные изменения Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Стороны, осуществляя свою деятельность, обязуются направить усилия на оказание социальных услуг, соответствующей современным стандартам и требованиям; техническое перевооружение и модернизацию

производственного процесса; внедрение передовых технологий; рост производительности труда, укрепление производственной и исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.2. Стороны договорились совместно обсуждать направления распределения оставшейся в распоряжении организации финансовой экономии.

2.3. В целях выполнения программы производственного контроля Работодатель обязуется:

- организовать ритмичную работу учреждения, своевременно обеспечивать работников материальными ресурсами;

- обеспечить своевременное техническое обслуживание и ремонт оборудования;

- обеспечить работникам условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда

- информировать работников об экономическом и финансовом состоянии организации.

2.4. Работодатель имеет право создавать рабочую группу, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию деятельности учреждения, внедрению новой техники и новых технологий, повышению квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности рабочей группы и ее взаимодействие с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям рабочей группы не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросов представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными и федеральными законами отнесено к компетенции профсоюзов, соответствующих первичных профсоюзных организации, иных представителей работников (ст. 22 ТК РФ).

2.5. Работники обязуются поддерживать реализацию мероприятий, направленных на повышение качества обслуживания, на повышение трудовой дисциплины, и обеспечение сохранности имущества организации.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем не допускается (ст. 15 ТК РФ)

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового

распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя – директора учреждения. (ч. 4 ст.16, ст. 67.1 ТК РФ) Фактический допуск работника к работе без ведома или поручения работодателя либо уполномоченного им лицом запрещается. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 1.ст.19.1.,ч.2.ст.67 ТК РФ).

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3.ст.68 ТК РФ).

3.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категорий работников, указанных в статье 70 и статье 207 Трудового кодекса Российской Федерации.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

3.7. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период равный одному месяцу.

3.8. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников работодатель разрабатывает Порядок обработки персональных данных работников, общие требования к ним, передача, использование и их хранение, согласовывает с Советом трудового коллектива (в соответствии с ч.2 ст. 8, ст. 372 ТК РФ.)

3.9. Локальный нормативный акт (Положения), касающееся вопросов неразглашения личных данных также согласовывается с Советом трудового коллектива.

3.10. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива (Приложение №1).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством:

- логопед, 18 часов в неделю;
- педагог дополнительного образования, 18 часов в неделю;
- учитель-дефектолог, 20 часов в неделю.

4.3. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с Советом трудового коллектива и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

4.4. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Выходные дни предоставляются всем работникам в следующем порядке: два выходных дня подряд, воскресенье – общий выходной день.

4.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час – для всех работников.

4.7. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Работникам, имеющим инвалидность, устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска устанавливаются: логопеду, педагогу дополнительного образования, учителю-дефектологу в размере 56 календарных дней.

4.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем в соответствии со статьей 123 ТК РФ с учетом мнения СТК. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.9. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

Категория работников	Основание
Работники в возрасте до 18 лет	Статьи 122, 267 Трудового кодекса РФ
Женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком	Статьи 122, 260 Трудового кодекса РФ
Работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев	Статья 122 Трудового кодекса РФ
Мужья в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Данный отпуск предоставляется по желанию работника независимо от времени непрерывной работы в данной организации	Статья 123 Трудового кодекса РФ
Работники, которые были отозваны из отпуска в текущем году. В этом случае неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год	Статья 125 Трудового кодекса РФ
Лица, совмещающие работу с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работодателем могут присоединить к учебному отпуску	Статья 177 Трудового кодекса РФ
Лица, работающие по совместительству. Таким работникам отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе	Статья 286 Трудового кодекса РФ

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения об оплате труда работников» (Приложение №2), утвержденного с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

5.3. Педагогическому работнику, при переходе на другую должность с другим наименованием, квалификационная категория по которой не установлена, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), ему устанавливаются условия, и оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

5.4. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период.

5.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не менее, чем предусмотрено статьей 236 ТК РФ.

Работодатель совместно с СТК разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

5.6. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

5.7. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в соответствии со статьей 112 ТК РФ.

5.8. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

- за вредные и (или) опасные условия труда в размере 25% всем работникам;
- за осуществление соцреабилитации несовершеннолетних в размере от 15 до 20% психологам, логопедам, учитель-дефектолог и педагог дополнительного образования;
- за продолжительность работы в учреждении: от 3-х лет – 20%, от 5 лет и выше - 30 %;

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. В соответствии с требованием статьи 147 ТК РФ размер доплат устанавливается дифференцированно на основе результатов специальной оценки условий труда., выплачиваются в размере:

- класс вредности 3.1 – 4 % тарифной ставки (оклада)(ст. 147 ТК РФ),
- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника производится доплата в размере от 25 до 60% тарифной ставки (оклада).

5.9. Вознаграждение по итогам работы организации за год и другие виды стимулирующих выплат выплачивается в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам (Приложение №3).

5.10. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий, производится с учетом показателей результативности труда деятельности работников организации

5.11. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.12. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 7 числа за первую половину текущего месяца, 22 числа окончательный расчет за предыдущий месяц.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам или направляются по электронной почте (по заявлению работника) ежемесячно. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с учетом мнения Работников. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и др. формах, определенных статьей 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

5.13. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.14. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

6. Труд и занятость. Развитие персонала

6.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

6.1.1. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

6.1.2. Формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов,

включенных в резерв, разрабатывать и внедрять системы их продвижения по службе.

6.2. Работодатель обязуется обеспечивать приоритетное трудоустройство жителей Московской области на вакантные рабочие места;

6.3. Работодатель обязуется предоставить 1% рабочих мест для трудоустройства инвалидов (в соответствии с Распоряжением Министерства социального развития Московской области) и пострадавших на производстве.

6.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.5. При увеличении штатной численности приоритетным правом приема на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и не имевшие дисциплинарных взысканий.

7. Организация и обеспечение охраны и условий труда

Стороны договорились:

7.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н.

7.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.4. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

7.5. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

7.6. Разработать, переработать действующие инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации по профессиям и видам работ.

7.7. Организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и

среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний. В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и (или) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; постановлением Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности»)

7.8. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.9. Обеспечивать в установленном порядке проведение:

- обучения работников, в том числе руководителей организаций, вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;

- инструктажей по охране труда;

- обучения лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.10. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств организации согласно.

7.11. Обеспечить санитарно-бытовые условия работникам в соответствии с требованиями охраны труда, а также принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.13. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.14. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.15. Организовать проведение субботников по благоустройству территорий, ремонту оборудования, зданий и сооружений.

7.16. Привлекать в установленном порядке средства Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

7.17. Работники обязуются:

7.17.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.17.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

7.17.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.17.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования). А также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными нормативными актами.

8.2. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профзаболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Федеральным законом от 24.07.98г. №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний», принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами.

8.3. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые и другие обязательные платежи в размерах, определенных законодательством в фонды социального страхования, пенсионный и др.

8.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот и т.д.

8.5. Работникам, обучающимся в государственных средних и высших учебных заведениях, согласно главе 26 ТК РФ предоставляется отпуск по представлению соответствующего документа учебного заведения.

9. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

9.2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве.

9.3. Обеспечить содержание, оснащение оборудованием медицинского кабинета организации, приобретение лекарств.

9.4. Обращаться в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

9.5. В соответствии с гл. 3, ст. 22, 62 ТК РФ работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет за работников страховые взносы, ежегодно информирует работников об уплаченных им страховых взносах в Пенсионный фонд.

10. Работа с молодежью

10.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области».

11.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- городской телефон и местный телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью.
- условия (технику) для выполнения множительных и переплетных работ;
- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, на сайте предприятия.

11.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно, одновременно с выплатой заработной платы работникам, перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

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

Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза справочно-правовую систему «КонсультантПлюс» и оплачивает обновление ее содержания.

11.6. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

11.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации с учетом мнения Профсоюза.

11.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать места работы в

организации; получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

11.9. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

11.10. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления организацией.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев в организации.

11.11. Через средства массовой информации Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

11.12. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (статья 378 ТК РФ).

12. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

12.1. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

12.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.3. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.4. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

12.5. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

13. Заключительные положения

13.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года. и вступает в силу с **01 января 2020 года и действует до 31 декабря 2022 года.**

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст.44 ТК РФ).

13.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.6. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить с ним вновь поступающих работников после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

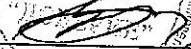
Пронумеровано и

прошнуровано 14

(*следующая*)

лист 06

Директор



Губина Е.И.

