

**Тамбовское областное государственное бюджетное стационарное
учреждение социального обслуживания населения «Дом социального
обслуживания «Родные люди»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Утвержден

Общим собранием работников учреждения
Протокол общего собрания №1 от 23 августа 2023г.

Договаривающиеся стороны:

**Работодатель в лице
директора ТОГБСУ СОН «Дом
социального обслуживания
«Родные люди»**

**Работники ТОГБСУ СОН «Дом
социального обслуживания
«Родные люди»
в лице председателя первичной
профсоюзной организации**



А.В. Шибанов

Н.Б. Ткачук

Дата подписания: 23.08.2023

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 421-23	от 19.09.2023
с замечаниями	
Министр	

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Тамбовском областном государственном бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания населения «Дом социального обслуживания «Родные люди» и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Тамбовской области.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работники Тамбовского областного государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Дом социального обслуживания «Родные люди» (далее по тексту - Учреждение) в лице их представителя - профсоюзного комитета учреждения (далее по тексту: Профком); Работодатель Тамбовского областного государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Дом социального обслуживания «Родные люди» в лице директора Учреждения (далее по тексту - Работодатель).

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками Учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников.

1.5. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Представители сторон коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждения, проводят

взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет.

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

1.8. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения.

1.9. Положения настоящего коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и Работниками.

1.10. Заключение коллективного договора, внесение изменений и дополнения в течение срока его действия осуществляется на общем собрании работников Учреждения.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий коллективного договора на собраниях, через средства информации.

Закрываемые в Учреждении коллективный и трудовые договоры, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленных федеральным и областным законодательством.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие: в случае изменения наименования организации, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

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

При ликвидации Учреждения настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений решаются Работодателем совместно с Профкомом.

2.2. Трудовые отношения в Учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в

письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в Учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с локальными нормативными актами Учреждения.

2.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6. Работники обязаны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (ст. 21 ТК РФ)

2.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей и обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (ст. 22 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

2.9. Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив Работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.10. В случае реорганизации или ликвидации Учреждения либо сокращения численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует Профком о возможности расторжении трудового договора с Работником не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.11. Работодатель обязуется в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществлять согласованные с Профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

3.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

3.5. Для работников Учреждения предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов:

с понедельника по пятницу устанавливается следующий режим рабочего времени: начало работы – 8 часов 00 минут, время окончания работы – 17 часов 00 минут.

Устанавливается перерыв для отдыха и питания с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут – общей продолжительностью 1 час.

Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.6. Для отдельных работников Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Для отдельных работников устанавливается скользящий график с перерывом на отдых и питание.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения.

3.7. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;

- устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

- устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

3.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия Работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов-до 18 лет, по их просьбе, от работы в ночное время;
- не привлекать к сверхурочным работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет;
- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет, дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.10. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, либо двойная оплата труда (ст. 153 ТК РФ).

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения.

3.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. Для работающих инвалидов предоставляется основной удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью (ст. 119 ТК РФ):

заместитель директора, главный бухгалтер – 8 календарных дней;
 начальник отдела, начальник службы, руководитель планово-экономической группы, - 5 календарных дней;

специалист по охране труда, специалист по пожарной безопасности, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по социальной работе, экономист, бухгалтер, делопроизводитель, электроник- 3 календарных дня.

Данный отпуск:

или любое количество дней его по письменному заявлению работника могут быть заменены денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ);

может быть представлен, как суммарно с основным ежегодным оплачиваемым отпуском, так и самостоятельно в течение календарного года.

Работникам предоставляется отпуск в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.12. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам Учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению предоставляются отпуска без сохранения заработной платы:

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

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждения и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарный день;

- матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс – 1 день (1 сентября).

3.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

3.15. На основании письменного заявления работников Работодатель

предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе по вопросам оплаты труда, введением и пересмотром норм труда, с учетом мнения Профкома. Об изменении существенных условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.2. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тамбовской области, в соответствии со ст. 133.1 ТК РФ.

4.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

4.4. Оплата труда работников Учреждения включает в себя гарантированные выплаты:

- размеры оклада (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансового обеспечения);
- размеры и условия выплат за стаж непрерывной работы или выслугу лет.

Не гарантированные выплаты включают в себя:

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, которые устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Размеры должностных окладов работникам определяются трудовыми договорами в соответствии с Положением об оплате труда.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда по вакантной (совмещаемой) должности.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам 9 числа каждого месяца и 24 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.7. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три до их начала.

4.9. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.10. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающихся за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в т.ч. денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

4.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

4.12. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

4.13. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173 – 177) работникам, направленным Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной или очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.2.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. В целях организации отдыха и содействия в оздоровлении работников Учреждения и членов их семей в профсоюзных лечебно-оздоровительных (лечебно-профилактических) учреждениях, членам профсоюза предоставляются путёвки в порядке и на условиях, определенных Отраслевым соглашением, заключенным между Министерством социальной защиты и семейной политики Тамбовской области и Тамбовской областной организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

6.2. Работникам Учреждения выплачивается при награждении:

государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - две тысячи рублей;

Почетной грамотой Администрации Тамбовской области, Тамбовской областной Думы - две тысячи рублей;

Почетной грамотой Министерства социальной защиты и семейной политики Тамбовской области - одна тысяча рублей;

Почетной грамотой администрации Токаревского района, Почетной грамотой Учреждения - 500 рублей.

Выплаты производятся за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения.

6.3. Работникам Учреждения при наличии средств Учреждения и при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь:

в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) - 100 % от должностного оклада по основной занимаемой должности;

в случае особых обстоятельств (пожар; ограбление квартиры; финансовые затраты, связанные с операцией либо тяжелой или продолжительной болезнью) - должностной оклад по основной занимаемой

должности;

при увольнении работника, отработавшему в Учреждении свыше 15 лет- должностной оклад по основной занимаемой должности;

на рождение детей в размере двух окладов по основной занимаемой должности;

производить разовую выплату работникам, поступающим на военную службу по контракту, либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и направляемым на военную службу пунктом отбора территории Тамбовской области (военными комиссариатами муниципальных образований Тамбовской области)- пятьдесят тысяч рублей.

6.4. Профком за счёт профсоюзных средств осуществляет единовременную выплату к юбилейным датам 50, 55, 60, 65, 70, 75 и более лет – 1 000 (одна тысяча) рублей, приобретает новогодние подарки для членов профсоюза и их детей, организует праздничные мероприятия.

6.7. Работникам Учреждения при прохождении ими диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

6.7.1. Работникам Учреждения, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении ими диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.8. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей Учреждения путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению Работодателя и Профсоюза.

7. Охрана труда

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя (ст. 212 ТК РФ).

7.1.1. Работодатель обязуется:

7.1.2. Назначить уполномоченное лицо, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области и прошедшего обучение по охране труда в установленном порядке (ст. 217 ТК РФ).

7.1.3. При приёме работников на работу обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

7.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

7.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.6. Обеспечить приобретение и выдачу за счёт 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, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.1.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с участием представителей Профкома.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, Работодатель разрабатывает с участием Профкома соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

7.1.8. Проводить в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

7.1.9. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в Учреждении.

7.1.11. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

7.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.14. Создать самостоятельно или по инициативе Профкома комиссию по охране труда на паритетной основе и обеспечить ее деятельность.

7.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением гарантий и компенсаций за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.17. Соблюдать ограничения, установленные трудовым законодательством и санитарно-гигиеническими нормами, при организации труда женщин, инвалидов и лиц моложе 18 лет.

7.1.18. Проводить при наличии средств, выделенных Учреждению, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров за работниками, для которых они являются обязательными.

7.1.19. Рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.2. Профсоюзная организация обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль, за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

7.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

7.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

7.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда.

7.2.5. Проводить независимую - специальную оценку условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

7.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.8. Контролировать целевое расходование средств работодателя на охрану труда работников.

7.3.1. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной

защиты;

- проходить обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- знать приемы по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст.214 ТК РФ);

- извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до исправления нарушений.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель:

8.1. Обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

8.2. Предоставляет Профкому по его запросу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.3. Содействует представителям вышестоящей профсоюзной организации в посещении Учреждений, в котором работают члены профсоюза, для реализации трудовых прав работников Учреждения и уставных задач профсоюза.

8.4. Освобождает членов выборных коллегиальных органов профсоюза от работы с сохранением среднего заработка (но не более 5 рабочих дней в году) для участия в работе съездов, конференций, президиумов, собраний, совещаний по запросам (приглашениям, уведомлениям) созывающих выборных органов профсоюза.

8.5. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производит бесплатное удержание и безналичное перечисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов одновременно с выплатой заработной платы в Учреждениях.

8.6. Увольняет (помимо общего порядка увольнения) по своей инициативе в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации председателей первичных

профсоюзных организаций и их заместителей с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

9.1. Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

9.2. Представительствовать от имени работников – членов Профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

9.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

9.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашения, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом.

9.5. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

9.6. Добиваться обеспечения Работодателем (представителем нанимателя) здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

9.7. Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей Профкома.

9.8. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников Учреждения.

9.9. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

9.10. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора.

9.11. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц Учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора.

9.12. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза, гарантированные законодательством о труде, настоящим коллективным договором, в органах по рассмотрению трудовых споров.

9.13. Представлять интересы пострадавших работников – членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы гражданских служащих и работников по вопросам

условий и охраны труда, безопасности на производстве.

9.14. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении.

9.15. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в Учреждении по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

9.16. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы.

9.17. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой.

9.18. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае, предусмотренных пунктами 6.3. и 6.4. настоящего договора.

9.19. Не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их выполнения Работодателем.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю, за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

10.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией, контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

10.4. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании работников. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора единожды, на срок до трех лет.

11.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

11.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение трех дней с момента его регистрации.

11.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и Профсоюза.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерстве труда и занятости населения Тамбовской области в течение семи дней со дня подписания.

Сторонам несут иные расходы, связанные с исполнением настоящего коллективного договора.

11. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12. Стороны обязуются соблюдать настоящий коллективный договор до окончания работы в течение трех дней с момента его вступления в силу.

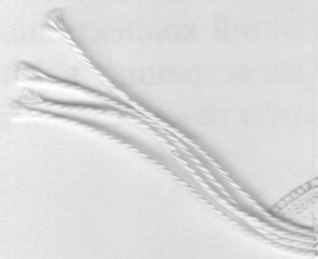
13. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 31 ТК РФ.

14. При выполнении настоящего коллективного договора подписывается акт о выполнении условий коллективной договоренности, составляющей неотъемлемую часть настоящего договора.

15. В случае нарушения условий настоящего коллективного договора и неисполнения обязательств по договору взыскиваются штрафы и возмещаются убытки.

16. Настоящий договор является неотъемлемой частью коллективного договора и вступает в силу с момента подписания сторонами.

17. Настоящий договор подписывается представителями Работодателя и работников предприятия.



**Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью
17 (семнадцать) листов
Директор *А.В. Шибанов*
А.В. Шибанов**