

Муниципальное учреждение
«Комплексный центр социального обслуживания населения»
Орджоникидзевского района г. Магнитогорска Челябинской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 06.2021 г. по 06.2024 г.

Утвержден общим собранием
работников муниципального учреждения
«Комплексный центр социального
обслуживания населения»
Орджоникидзевского района г. Магнитогорска
Челябинской области
Количество присутствующих: 62 чел.
Количество работающих: 93 чел.
Протокол собрания от «17» мая 2021 г. № 3
Адрес: Челябинская область, г. Магнитогорск
455045, пр. Ленина, 138

Муниципальное Учреждение
«Комплексный центр социального обслуживания населения»
Орджоникидзевского района г. Магнитогорска Челябинской области

Утвержден на собрании
Трудового коллектива
Работников
«17» мая 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения»
Орджоникидзевского района г. Магнитогорска Челябинской области

От Работодателя:
Директор учреждения


Р.Ф. Шигапов
(подпись)


От Работников:
Председатель профсоюзного
комитета учреждения


Т.Г. Сазончик
(подпись)


Магнитогорск
2021 г.

Стороны настоящего Коллективного Договора:

«Работодатель» - Муниципальное учреждение «Комплексной центр социального обслуживания населения» Орджоникидзевского района г. Магнитогорска Челябинской области, в лице директора Шигапова Руслана Фарастиновича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

«Работники» Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Орджоникидзевского района г. Магнитогорска Челябинской области (далее - Центр), в лице председателя Профсоюзного Комитета Сазончик Танзили Гусмановны, действующего на основании Трудового Кодекса РФ (далее - ТК РФ) от имени членов профсоюзной организации Центра и на основании доверенностей, выданных от иных Работников учреждения, не являющихся членами профсоюзной организации, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный Договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Центре, заключен между «Работниками» и «Работодателем» в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ, иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий освобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Стороны договорились строить свои отношения на принципах:

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов Сторон;
- добровольности принятия на себя обязательств;
- обязательности выполнения Коллективного договора;
- ответственности Сторон за невыполнение положений Коллективного договора по их вине;
- соблюдения Сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов, с учетом других принципов социального партнерства, провозглашенных в ст. 24 ТК РФ.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Центра, независимо от их должности, членства в Профсоюзном комитете, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключается на срок - 3 года.

1.7. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.8. Все изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору принимаются по взаимному согласию Сторон.

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

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие

- в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода права собственности;
- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации учреждения - течение всего срока проведения ликвидации.

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.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке совместного обсуждения.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (с даты, указанной в Коллективном договоре по соглашению сторон).

2. Регулирование трудовых отношений

2.1. Сторонами трудовых отношений являются Работник и Работодатель.

2.2. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- иные права, установленные трудовым законодательством.

2.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, нормы служебной этики, должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- соблюдать требования Антикоррупционной политики учреждения, а также требования иных нормативных актов регулирующих антикоррупционную деятельность;

- исполнять иные обязанности, установленные трудовым законодательством.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

- принимать локальные нормативные акты;

- иные права, установленные трудовым законодательством.

2.5. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного Договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

2.6. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работником и Работодателем. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.7. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, иными локальными актами, регулирующими трудовые отношения.

2.8. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии с требованиями ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к Работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.12. Трудовой договор расторгается по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, в порядке, установленном ст. 84.1 ТК РФ.

3. Занятость, переобучение, условия высвобождения Работников

3.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.2. Каждый Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированную должность с повышением должностного оклада при наличии в Центре вакансий.

3.3. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям, в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются соглашениями между Работником и Работодателем.

3.4. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.5. В случаях, если это является условием выполнения Работником определенных видов деятельности, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников.

3.6. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством.

3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Центра и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан в письменной форме, с предоставлением проектов приказов об увольнении, сообщить об этом Профсоюзному Комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.8. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе Работников осуществляется с учетом ст. 179 ТК РФ. При равной

производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также иным категориям, предусмотренным трудовым законодательством.

3.9. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4. Рабочее время

4.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, а также графиками сменности.

4.3. Для Работников Центра устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников предусмотрен ненормированный рабочий день. Перечень должностей и порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска отражены в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору).

4.4. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов в день. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

В соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий Работников.

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем при приеме на работу, а также впоследствии, может устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. По просьбе нижеперечисленных лиц Работодатель обязан предоставить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекунов и попечителей), имеющих ребенка до 14 лет;
- одному из родителей (опекунов и попечителей), имеющих ребенка-инвалида до 18 лет;
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.7. Для отдельных категорий Работников Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность

рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

4.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. При этом день освобождения от работы согласовывается с Работодателем. Согласованный день Работодатель фиксирует в приказе.

5. Время отдыха

5.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Для отдыха и питания Работникам предоставляется перерыв длительностью не менее 30 минут. Указанное время не входит в рабочее время. Работники вправе использовать перерыв по своему усмотрению.

5.3. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в ТК РФ.

5.4. Одному из родителей (опекунов и попечителей) для ухода за детьми - инвалидами по письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.5. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденных Работодателем по согласованию с Профсоюзным Комитетом. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков для отдельных категорий Работников, имеющих дополнительные права и льготы по трудовому законодательству, устанавливается с учетом нормативных актов, регулирующих данные вопросы.

5.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев в соответствии с ТК РФ.

5.7. По соглашению между Работодателем и Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть поделен на части, при этом продолжительность одной из частей отпуска должна быть не менее 14 дней.

5.8. Отзыв из отпуска допускается с согласия Работника в исключительных случаях.

5.9. Право на дополнительные выходные дни, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется отдельным категориям Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и

Работодателем, в порядке и на условиях, предусмотренных ТК, федеральными законами.

6. Оплата труда, стимулирование, материальная помощь

6.1. Оплата труда и стимулирование работников учреждения осуществляется в соответствии с ТК РФ, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Орджоникидзевского района г. Магнитогорска Челябинской области, утверждаемого директором по согласованию с Профсоюзным Комитетом.

6.2. Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется на основании Положения «Об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Орджоникидзевского района г. Магнитогорска Челябинской области, утверждаемого директором по согласованию с Профсоюзным Комитетом.

6.3. Заработная плата выплачивается двумя частями в течение месяца (аванс 22 числа текущего месяца и расчет 7 числа). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7. Условия и охрана труда

7.1. Стороны договорились обеспечить гарантии прав Работников на охрану труда, предусмотренные ТК РФ, а также государственными нормативными требованиями.

7.2. Работодатель обязан:

- обеспечить режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов и материалов;
- обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществлять выплаты на обязательное медицинское страхование Работников;
- осуществлять выплаты на обязательное пенсионное страхование Работников;
- обеспечить Работников оборудованием, техническими средствами, инвентарем, спецодеждой, документацией, канцтоварами и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- организовывать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований), по просьбам Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- проводить разъяснительную работу по профилактике ВИЧ-инфекции;
- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и

здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения профсоюзного комитета;

- организовывать мероприятия по созданию безопасных условий и охраны труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на рабочем месте, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- 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 в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

8. Гарантии Работникам. Дополнительные льготы

8.1. Работнику при направлении в служебные командировки, при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине Работника, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, при расторжении трудового договора, при переводе на другую нижеоплачиваемую работу, при временной нетрудоспособности, при направлении на медицинский осмотр, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, предоставляются гарантии и компенсации, установленные ТК РФ и иными федеральными законами.

8.2. В случае смерти Работника или членов его семьи Работник или члены его семьи имеют право на содействие в получении материальной помощи из средств комиссии по оказанию социальной поддержки и социальной помощи Управления социальной защиты населения Администрации г. Магнитогорска Челябинской области.

9. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

9.1. Профсоюзный Комитет имеет право:

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюзного Комитета по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы всех Работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке;

- вести коллективные переговоры, заключать соглашения и коллективный договор от имени Работников в соответствии с федеральными законами;

- бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам;

- контролировать выполнение Работодателем соблюдения и выполнение норм трудового законодательства, настоящего Коллективного договора, иных локальных нормативных актов, затрагивающих права и обязанности Работников;

- иные права, предусмотренные законодательством.

9.2. Работодатель обязуется обеспечить условия для законной деятельности Профсоюзного Комитета:

- бесплатное предоставление Профсоюзному комитету помещения для проведения

профсоюзных собраний, культурных мероприятий Работников Центра;

- предоставление председателю Профсоюзного комитета, не освобожденному от производственной работы не менее 8 часов в месяц с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, а также освобождение от основной работы для участия в работе профсоюзной конференции;

- ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников Центра, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.3. В целях обеспечения деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

- учитывает мнение Профсоюзного комитета либо согласовывает с ним вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени, времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работников;

- согласовывает с Профсоюзным комитетом локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;

- рассматривает предложения Профсоюзного комитета о принятии новых локальных нормативных актов, изменении, отмене действующих, в случае, если указанные локальные акты затрагивают социально-трудовые отношения в Центре;

- обеспечивает предоставление иных гарантий деятельности Профсоюзного комитета, предусмотренные действующим законодательством.

9.4. Работники, избранные в состав Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию и переведены на другую работу без предварительного согласия Профсоюзного комитета.

9.5. Увольнение не освобожденных от основной работы членов Профсоюзного комитета, при сокращении численности или штата Работников учреждения, несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации; неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

10. Заключительные положения

10.1. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами.

10.2. Представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для осуществления контроля информацию.

10.3. Информацию о выполнении настоящего Коллективного договора по итогам за год доводится до сведения Работников на общем собрании трудового коллектива.

10.4. За неисполнение настоящего Коллективного договора Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11. Приложения

11.1. Приложением № 1 к настоящему Коллективному договору являются:

- Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Орджоникидзевского района г. Магнитогорска Челябинской области.

От Работодателя:
Директор учреждения
Р.Ф. Шигапов
(подпись)



От Работников:
Председатель профсоюзного комитета
Т.Г. Сазончик
(подпись)

