Утвержден:
На общем собрании трудового коллектива
«25» ноября 20 16 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и трудовым коллективом Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Троицкого муниципального района Челябинской области на 2016 – 2019 гг

Троицк
2016 г

Муниципальное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения» Троицкого муниципального района Челябинской области в лице директора Шкуровой Светланы Викторовны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники учреждения в лице первичной профсоюзной организации, председатель Черепанова Марина Анатольевна, с другой стороны, заключили между собой коллективный договор

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции РФ, в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными Федеральными законами, нормативно-правовыми актами РФ и субъектов РФ, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящий коллективный договор на 2016 – 2019 годы является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и связанные с ними отношения в Муниципальном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения» Троицкого муниципального района Челябинской области заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Муниципальное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения» Троицкого муниципального района Челябинской области, представленный в лице директора Шкуровой Светланы Викторовны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель), и **Работники** Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Троицкого муниципального района Челябинской области (далее – Работники, Работник), представленные первичной профсоюзной организацией МУ «Комплексный центр» в лице её выборного органа – Профсоюзного комитета (далее – Профком), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.3. Предметом договора является регулирование социально-трудовых отношений между сторонами, основанное на взаимовыгодных интересах и принципах социального партнерства.

1.4. Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении установленного срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.5. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения независимо от принадлежности к профсоюзу.

1.7. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения и работников при их приеме на работу.

1.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

– в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;

– при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации – в течение всего срока реорганизации;

– при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

– при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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 коллективного договора на срок до трех лет.

1.9. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Законами субъектов РФ может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ

2. Трудовые отношения и трудовой договор.

2.1 В соответствии с законодательством Российской Федерации приём на работу Работника оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

2.2 При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в

организации коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.3 Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем подписания дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.4 Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

2.5 Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Для Работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю.

3.4. Для социальных работников как для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.5. Для работников, работающих по сменному графику ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – год.

3.6. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

3.7. Для отдельных Работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.9. В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитников Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню уменьшается на 1 час.

3.10. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.11. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, а также технологические перерывы. Время предоставления перерывов и их конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.12. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.13. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.14. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью – три календарных дня.

3.15. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

3.16. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.17. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.18. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.
3.19. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется на основании выдаваемой санаторной путевки или справки медицинского учреждения.
3.20. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам учреждения по их заявлению предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
3.21. Работникам по их просьбе по согласованию с работодателем может предоставляться дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы. Количество дней определяется по взаимному согласию.
3.22. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (ст. 186 ТК РФ).

4. **Оплата, нормирование труда и компенсационные выплаты**

4.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам согласно Положению об оплате труда.
4.2. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор.
4.3. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад (ст. 112 ТК РФ).
4.4. Заработная плата выплачивается в безналичной форме путем перечисления денежных средств на расчетный счет указанный в заявлении работника не позднее сроков, оговоренных в настоящем коллективном договоре.
4.5. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 16-го числа – выплачивается заработная плата за первую половину данного месяца в размере не менее 50% от оклада;

- 1-го числа следующего месяца - выплачивается заработная плата за вторую часть месяца за фактически отработанное время.

4.6. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.7. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию не менее 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ)

4.8. Работодатель обязуется в день выдачи заработной платы выдавать расчетные листы всем работникам.

4.9. При увольнении работника выплату всех сумм производить в день увольнения.

4.10. В целях установления единого порядка ведения табелей учета рабочего времени во всех структурных подразделениях учреждения, руководствоваться постановлением Государственного комитета РФ по статистике «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» от 5 января 2004г. № 1.

4.11. Работодатель обязуется:

4.11.1. Производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере не менее 50% должностного оклада. Ночным временем, в соответствии со статьей 96 ТК РФ является время с 22 часов до 6 часов.

4.11.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить доплату Работнику. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.11.3. Оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя.

4.11.4. Возмещать Работникам, направленным в служебную командировку:

– расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально, но не более стоимости однокомнатного (одноместного);

– дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) в размере 250 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке (из них 100 руб. – за счет субсидии на выполнение муниципального задания и 150 руб. – за счет приносящей доход деятельности);

– расходы по проезду до места командировки и обратно – в размере фактических расходов подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- ✓ железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- ✓ воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- ✓ автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования.

4.11.5. Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В экстренных случаях безотлагательно производить следующие выплаты:

- внеплановый аванс;
- командировочные расходы;
- заработная плата при увольнении.

5. **Обеспечение занятости**

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

5.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав 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 организации может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, 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.

5.4. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ,

производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.6. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

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

5.7. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лиц, проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.8. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

6. Условия и охрана труда, охрана здоровья работников

6.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель:

6.1.1. обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия 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 настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профком;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

6.1.2. имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

6.1.3. обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, 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.
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- Проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск представителей Профкома в организацию для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники

6.2.1. обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране 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;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (в соответствии с результатами специальной оценки условий труда).

6.2.2. имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя (в соответствии с результатами специальной оценки условий труда и действующим законодательством);
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;
- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и опасными условиями труда.

6.3. Руководитель организации, а также все работники, обязаны проходить обучение по охране труда в установленном порядке.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.4. Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

6.5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель, при численности работников в организации (учреждении) более 50 человек, создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

6.6. Расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда несет Работодатель.

7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Работник подлежит обязательному социальному и медицинскому страхованию в порядке и на условиях, установленных для работников законодательством.
7.2. Ущерб, нанесенный работнику повреждением здоровья, связанным с исполнением им своих трудовых обязанностей, подлежит возмещению учреждением в соответствии с законодательством.
7.3. Обеспечивать гарантийные выплаты по всем видам пособий по больничным листам:

- временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- по уходу за больными.

7.4. Получить выплаты по больничному листу Работник должен в дни ближайшей выплаты заработной платы после предъявления больничного листа:
7.4.1 В размере 100 процентов заработка, но не более максимального размера пособия, установленного действующим законодательством - работникам, имеющим трудовой стаж 8 и более лет;
7.4.2 В размере 80 процентов заработка – работникам, имеющим трудовой стаж от 5 до 8 лет.
7.4.3 В размере 60 процентов заработка – работникам, имеющим трудовой стаж до 5 лет.

8. Развитие социального партнерства

8.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.
8.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:
8.3.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;
8.3.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской

Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

8.3.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);

8.3.4. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 Закона № 10-ФЗ), председателей выборных профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях (планерках) на уровне этих подразделений;

8.3.5. Проведение по окончании (полугодия и года) собраний (конференций) работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности организации с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).

8.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, Отраслевым, Региональным и территориальным соглашением и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

9. **Обязательства Профкома**

9.1. Профком обязуется:

9.1.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации;

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

9.4. Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

9.5. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;
9.6. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;
9.7. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;
9.8. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;
9.9. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;
9.10. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда;
9.11. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;
9.12. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в организации;
9.13. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;
9.14. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
9.15. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;
9.16. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников организаций;
9.17. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;
9.18. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;
9.19. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;
9.20. Оказывать материальную помощь за счет членских профсоюзных взносов членам Профсоюза в случаях:
– заболевания работника (членов его семьи), требующего дорогостоящего лечения – от 1000 руб. до 3000 руб.;

– смерти близкого родственника – 1000 руб.;
– тяжелого материального положения работника – от 1000 руб. до 3000 руб.;
– юбилейные даты (50, 55 и 60 лет) – 1000 руб.

9.21. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

9.22. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

9.23. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.

9.24. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.3. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

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

10.5. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают первые лица обеих Сторон, подписавших коллективный договор.

10.6. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие

от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

10.7. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

10.8. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

10.9. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников в период действия настоящего коллективного договора, Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

10.10. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Директор МУ «Комплексный центр»	Председатель первичной профсоюзной организации МУ «Комплексный центр»
_____ С.В. Шкурова	_____ М.А. Черепанова
«25» ноября 2016 г.	«25» ноября 2016 г.
МП	МП

Коллективный договор, заключённый между директором МУ. Комплексный центр социального обслуживания населения" Шкуровой С.В. и председателем первичной профорганизации Черепановой М.А., утверждённый общим собранием 25.11.2016г., зарегистрирован администрацией ТМР 14.12.2016г. № 193-к

Председатель
комитета экономики, П.В. Мочальников

Муниципальное учреждение
«Комплексный центр социального
обслуживания населения»
Троицкого муниципального района

Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью
(Двенадцать) листов

Директор МУ
«Комплексный центр»

С.В. Шкурова