

Председатель профсоюзного  
комитета  
СОГБУ «Социально-  
оздоровительный центр  
«Голоевка»

 О.А. Машинская

«10» января 2018 г.

А.А. Бабков



1.4. Коллективный договор является юридическим документом, гарантирующим защиту прав и интересов трудиников, установленным в соответствии с принципом равенства социальных групповых и индивидуальных интересов.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

# **Смоленское областное государственное бюджетное учреждение**

«Социально-оздоровительный центр «Голое́вка»

**(СОГБУ «СОЦ «Голоевка»)**

**2.2. Стороны вправе продлить срок действия и/или принести новое предложение о продлении срока действия настоящего Договора. Если Стороны не обсудили вопрос о продлении срока действия Договора, то он автоматически продлевается на срок 3 года. Письменное уведомление о продлении действия заключенного Договора может быть направлено одной из сторон Договора за три месяца до окончания срока действия Договора.**

Действие настоящего Договора сохраняется в случае изменения  
номинации Учредителя. При разорвании Учредителя настоящий  
Договор сохраняет свое действие в течение срока действия настоящего Договора  
форем собственности Учредителя. Договор  
течение 3-х месяцев со дня перехода прав собо  
или смене формы собственности изъять из  
другой стороны предложила о заключении и  
или о продлении срока действия настоящего

«10» апреля 2018 г.

Утвержден  
на общем собрании  
(конференции  
работников)

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий договор заключен между смоленским областным государственным бюджетным учреждением «Социально - оздоровительный центр «Голоевка» (далее по тексту- Учреждение), с одной стороны, в лице руководителя учреждения, действующего на основании Устава СОГБУ «СОЦ «Голоевка» (далее- Работодатель) и с другой стороны трудовым коллективом, от имени и по поручению которого подписал профсоюзный комитет.

1.2. Настоящим коллективным договором регулируются производственные и трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе взаимных договоренностей в области использования труда и обеспечения социальных гарантий работающим и их семьям.

1.3. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего договора. Стороны Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, безусловного выполнения положений настоящего Договора.

1.4. Коллективный договор является юридическим документом, гарантирующим защиту прав и интересов трудящихся, устанавливающим единые принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений работников Учреждения.

1.5. Предметом настоящего Договора являются положения об условиях труда и его оплаты, социально-трудовых отношений работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

## **2. СРОК И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

2.1. Данный договор распространяется на всех работников учреждения, в том числе на работников по договору, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до 09 апреля 2021 года.

2.2. Стороны согласились обсудить вопрос о продлении срока действия или принятии нового Договора за три месяца до окончания действия настоящего Договора. Если Стороны не обсудили вопрос о продлении срока действия Договора, то он автоматически продлевается на срок 3 года. Письменное уведомление о продлении действия заключенного Договора может быть направлено одной из сторон Договора за три месяца до окончания срока действия Договора.

Действие настоящего Договора сохраняется в случае изменения наименования Учреждения. При реорганизации Учреждения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении срока действия прежнего.

2.3. Принятие Договора, а также внесение изменений и дополнений к нему производятся по взаимному согласию сторон на заседании двусторонней комиссии.

### **3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОБЛАСТИ И СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ**

3.1. В целях выполнения настоящего Договора, обеспечения социальных гарантий Работников, снижения уровня и смягчения остроты социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем Стороны обязуются:

3.1.1. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Учреждения, проводя мероприятия, направленные на:

- создание условий для развития производства, новых технологий и услуг;
- повышение роста производительности труда;
- обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников Учреждения, их социальных и трудовых гарантий;
- создание позитивных трудовых мотиваций.

3.1.2. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти, местного самоуправления и других организациях.

3.1.3. Содействовать в решении вопросов:

- оплаты, стимулирования и нормирования труда;
- повышения заработной платы и доходов Работников;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий безопасности и охраны труда Работников;
- здоровья Работников;
- улучшения социальных гарантий Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи и особые заслуги в работе.

3.1.6. Решать иные проблемы, связанные с социально-трудовыми отношениями и реализацией норм трудового законодательства Российской Федерации.

3.1.7. Участвовать в досудебном и внесудебном разрешениях трудовых споров.

3.1.8. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав Работников.

3.2. Стороны пришли к соглашению, что в период действия договора администрация не осуществляет мер, ухудшающих положение работающих по сравнению с условиями, оговоренными в данном договоре, а профсоюзы не

выдвигают администрации новых требований и не организуют забастовок по вопросам, оговоренным в договоре.

3.3. Стороны согласились, что каждая из них имеет свои обязанности по выполнению данного договора.

Работодатель обязан:

- гарантировать работающим занятость, организовывать труд работающих и служащих так, чтобы каждый имел возможность получать соответствующую оплату за свой труд;
- обеспечивать безопасные, здоровые условия труда;
- на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, мед. работникам, работникам столовой, тех. служащим выдавать бесплатно по установленным нормам специальную одежду и обувь, другие средства защиты;
- обеспечить хозяйственную деятельность на целенаправленное расходование ассигнований на содержание Учреждения.

Рабочие и служащие обязуются:

- способствовать осуществлению производственных программ, работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять порученную работу, распоряжения администрации;
- соблюдать дисциплину труда, содействовать устранению причин, мешающих нормальной работе;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.

Профсоюз обязан:

- обязуется в период действия настоящего Договора не проводить мероприятия, направленные на приостановку работ, и предотвращать любые действия, отрицательно влияющие на производственную деятельность Учреждения;
- разъясняет работникам Учреждения положения Коллективного договора, содействует реализации их прав, основанных на Коллективном договоре;
- контролировать правильность соблюдения положений коллективного договора администрацией;
- при возникновении трудовых споров представлять интересы рабочих и служащих;
- вести коллективные переговоры с администрацией;
- сотрудничать с администрацией в ходе переговоров с государственными или иными законодательными органами, органами управления и власти по вопросам, касающимся социально-экономического развития коллектива;
- способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах Учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и

хозяйственной деятельности, развитию производственного соревнования, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников Учреждения.

3.4. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора.

Работодатель:

- несет материальную ответственность за ущерб, причиненный рабочим и служащим в соответствии с законодательством;

- руководители и другие должностные лица, виновные в возникновении коллективных, трудовых споров, привлекаются к дисциплинарной ответственности.

Рабочие и служащие :

- за нарушение трудовой дисциплины к ним могут быть применены меры дисциплинарного взыскания;

- несут материальную ответственность за ущерб, причиненный учреждению в соответствии с законодательством;

Профсоюз несет моральную ответственность.

Материальной ответственности по коллективному договору профсоюзы не несут.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха Работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка работников СОГБУ «СОЦ «Голоевка» (приложение № 3) на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.4. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

4.4.1. Работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени Работников, занятых в основном и вспомогательных производствах, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ.

4.4.2. Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.4.3. Накануне праздничных дней продолжительность работы работников, сокращается на один час.

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

4.4.5. Работодатель осуществляет суммированный учет рабочего времени для работающих в сменном режиме по графику сменности, согласно «Правилам внутреннего трудового распорядка», «Положению об оплате труда работников СОГБУ «СОЦ «Голоевка» и табеля учета рабочего времени.

4.4.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.4.7. Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день и предоставляется в любое удобное для них время года (статья 267 ТК РФ).

4.4.8. Инвалидам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней и предоставляется в любое удобное для них время года.

4.4.9. Руководствуясь постановлениями Госкомтруда ССР и президиума ВЦСПС от 1 ноября 1979 г. №369/П-16 (приказ Минсоцзащиты РСФСР от 20 июня 1979 г. №76 и от 16 июня 1988 г. № 370/П-6 «о дополнительном отпуске медицинских и аптечных работников»), Приказ министерства социального обеспечения РСФСР от 14.07.88 г. №121), приказ Минсоцзащиты от 13 октября 1994 года №198 «об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий, организаций, а также письмо Комитета по социальной защите населения от 07.03.95 г. №3-450, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации установить:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех Работников Учреждения независимо от профессии (должности) и стажа работы, продолжительностью не менее 28 календарных дней.

- работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и который не может быть менее трех календарных дней (Приложение № 4). В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

4.4.10 Работникам, занятым на работе с вредными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. (Приложение № 5).

4.4.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.4.12. Работодатель предоставляет выходные дни Работникам, работающим посменно, в различные дни недели согласно графикам сменности и Правилам внутреннего трудового распорядка (приложение № 3).

4.4.13. Работникам предоставляются дополнительные выходные дни в соответствии со статьей 262 ТК РФ.

4.4.14. Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

4.4.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- председателю профкома – 3 календарных дня;
- в связи с особой юбилейной датой работника (55 лет – женщины, и 60 лет - мужчины) - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут в первый класс – 1 день «1 сентября» или очередной отпуск.
- работникам, имеющим детей-инвалидов - до 14 календарных дней в году.

4.5. Стороны договорились о нижеследующем:

4.5.1. Изменение режима рабочего времени по просьбе Работника возможно при наличии у Работника уважительных причин и не должно влиять на продолжительность ежедневной работы.

4.5.2. Сверхурочные работы допускаются в случаях производственной необходимости и оплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (статья 152 ТК РФ). Привлечение к сверхурочным работам производится в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Смоленской области «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений» от 24.09.2008г. №517 и Положением о системе оплаты труда в СОГБУ «Социально - здоровий центр «Голоевка».

5.2. Согласно Положению о системе оплаты труда в СОГБУ «Социально - здоровий центр «Голоевка» работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в ночное время (медицинская сестра постовая, оператор газовой котельной, слесарь газовой котельной, воспитатель, повар, официант, кухонный рабочий);
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

5.4. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением работников, занимающих должность главной медицинской сестры) относятся:

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за классность;
- надбавка за особый режим работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за определенный период.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы производятся при наличии экономии бюджетных ассигнований.

Порядок и условия осуществления работникам центра выплат стимулирующего характера определяются Положением №1.

При наличии экономии бюджетных ассигнований производится выплата материальной помощи к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.2. Работодатель обязуется проводить постоянную работу по повышению производительности труда, нормированию и организации труда Работников.

5.3. Месячная начисленная заработка плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, включая оклад, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие

праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты, должны быть не менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Выплаты социального характера не являются заработной платой и при начислении минимального размера оплаты труда не учитываются.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени или отработал не полную норму рабочего времени, установленную на данный месяц, то в этом случае оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

5.4. Заработка плата выдается в установленный срок два раза в месяц путем перечисления денежных средств на счет Работника в банке (аванс за первую половину месяца- 22 числа текущего месяца,- 7 числа следующего месяца – окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц).

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

5.6. Работникам учреждения, перечислять заработную плату, подотчетные суммы на хозяйственные, командировочные расходы в безналичной форме на банковские карты.

5.7. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления листка временной нетрудоспособности.

5.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (статья 140 ТК РФ).

5.9. Заработка плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов (статья 141 ТК РФ).

5.10. Размеры доплат за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в зависимости от фактического состояния условий труда по результатам проведения работ по специальной оценке условий труда при выявлении вредных факторов (статья 147; 219 ТК РФ).

5.11. Производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ и исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника в соответствии с Положением о системе оплаты труда в СОГБУ «Социально - оздоровительный центр «Голоевка» и статьей 151 ТК РФ.

5.12. Производить оплату труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (работа в сверхурочное время) в соответствии с Положением о системе оплаты труда в СОГБУ «Социально - оздоровительный центр «Голоевка» и статьей 152 ТК РФ.

5.13. Производить оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Положением о системе оплаты труда в СОГБУ «Социально - оздоровительный центр «Голоевка» и статьей 153 ТК РФ.

5.14. Производить оплату труда в ночное время в соответствии с Положением о системе оплаты труда в СОГБУ «Социально - оздоровительный центр «Голоевка» и статьей 154 ТК РФ.

5.15. Об изменении существенных условий оплаты труда, работники извещаются не позднее, чем за два месяца до введения новых условий.

5.16. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьями 178, 180, 181, 318 ТК РФ.

5.17. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных статьей 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.18. Удержания из заработной платы по инициативе Работника производятся на основании личного заявления.

Удержания, относящиеся к обязательным:

– с целью погашения обязательств Работника перед государством (налоги, штрафы),

– с целью погашения обязательств Работника перед третьими лицами (аренда, выплаты по исполнительным листам и др.).

5.19. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

– для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;

– для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

– для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда;

– при увольнении Работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

5.20. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся Работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником должно быть сохранено 50% заработной платы. В отдельных случаях, установленных статьей 138 ТК РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

5.21. Работодатель несет ответственность за сроки и очередность выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.22. При распределении денежных средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности предусматривается направление до 50% от общей полученной суммы на стимулирование труда сотрудников СОГБУ «СОЦ «Голоевка». За счет средств, полученных от предпринимательской и иной деятельности, производится стимулирование труда всех работников центра.

Порядок и размер суммы стимулирования оплаты труда определяется администрацией (Приложение №2).

По форс-мажорным обстоятельствам производится выплата материальной помощи за счет средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Для выполнения работ, связанных с времененным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **6. Гарантии и компенсации, связанные с трудовой деятельностью.**

6.1. Стороны договорились, что при направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (статья 167 ТК РФ), предусмотренных Приложением № 3 и локальными нормативными актами.

6.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ и оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения в соответствии со статьями 173, 174 ТК РФ.

6.3. При направлении Работника на обучение за счет средств Работодателя, заключается договор об обучении, в котором необходимо указать условия возмещения затрат, понесенных Работодателем, в случае увольнения Работника без уважительных причин до истечения срока договора об обучении Работника за счет средств Работодателя.

6.4. Работнику устанавливается компенсация к должностному окладу в случае установления на рабочем месте тяжелых и вредных условий труда по результатам аттестации рабочих мест в порядке, установленном Правительством РФ (статьи 210, 219 ТК РФ), а также с учетом мнения профсоюзного органа.

6.5. В отношении профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется дополнительный отпуск, на период, когда Работодатель проводит мероприятия по СОУТ, сохраняются предусмотренные компенсации до даты утверждения результатов СОУТ и ознакомления с картами СОУТ в течение 5 дней с даты их утверждения. Во всех остальных случаях, по результатам СОУТ или аттестации рабочего места, Работникам устанавливается компенсация за работу во вредных условиях труда, определенная картой СОУТ/ аттестации рабочего места.

## **7. Гарантии занятости работников.**

7.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работника, и будет принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест, соблюдению трудовых договоров.

7.2. 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.

7.3. Работодатель принимает обязательства в случае возникновения необходимости сокращения штата работников:

- ставить об этом в известность профсоюзный комитет в срок, не менее чем за два месяца до предполагаемого сокращения;
- все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, сокращением штатов, предварительно рассматривать с участием профсоюзного комитета;
- работникам,увольняемым по сокращению штата, предлагать любую имеющуюся в организации работу;
- не увольнять в связи с сокращением штата работников предпенсионного возраста: женщин- после 50 лет, мужчин- после 55 лет.

7.4. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается Работникам, в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

## **8. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА, ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ БЫТ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ ).

8.1.2. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда всех Работников.

Работодатель обязан запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний и требований охраны труда

8.1.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест и СОУТ.

8.1.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.5. Обеспечить санитарно- бытовые условия Работникам в соответствии с санитарными нормами и правилами СНиП 2.09.04-87 № «Административные и бытовые здания».

Освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

8.1.7. Обеспечить информирование Работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

8.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда»

8.1.9. По результатам СОУТ и аттестации рабочих мест (до завершения ее действия) Работодатель обязуется:

- установить гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ.

- разработать мероприятия по улучшению условий и охраны труда Работников, на рабочих местах которых установлены вредные и (или) опасные условия труда), направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

- обеспечить проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения

этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

При уклонении Работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, а так же в случае медицинских противопоказаний Работодатель не допускает Работника к выполнению им трудовых обязанностей вплоть до увольнения.

8.1.10. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г. и согласно Приложению № 6, обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

8.1.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

8.1.12. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

8.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**8.2. Профсоюз и уполномоченные им лица по охране труда в установленном порядке:**

8.2.1. осуществляют постоянный контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и проверку выполнения обязательств Работодателя по охране труда и обеспечению безопасных условий труда;

8.2.2. участвуют в организации обучения работников знаниям по охране труда;

8.2.3. участвуют в работе комиссий, проводящих обследования по вопросам безопасности и охраны труда;

8.2.4. принимают участие в расследовании несчастных случаев;

8.2.5. защищают права и интересы Работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;

8.2.6. регулярно заслушивают на заседаниях профкома должностных лиц, ответственных за охрану труда.

8.2.7. проводят работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**8.3. Работники обязуются:**

8.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

- 8.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- 8.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
- 8.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.
- 8.3.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## **9. СОСТОЯНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.**

9.1. Стремясь поддержать высокий уровень организации труда Работодатель обязан всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, поощрением за добросовестный труд.

9.2. За систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительной причины, появление на работе в нетрезвом состоянии и т.п. Работнику могут быть объявлены замечание, выговор и увольнение с работы.

9.3. Лишение вознаграждения за общие результаты по итогам за год полностью или частично применяются к работникам, допустившим производственные упущения и нарушения трудовой дисциплины.

## **10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### 10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

10.1.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

### 10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2.2. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а

председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.2.3. Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.2.4. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

10.2.5. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет смоленской территориальной организации общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

10.2.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ.

### 10.3. Профсоюз обязуется:

10.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.2. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

10.3.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

10.3.4. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в регулировании коллективных трудовых споров.

## **11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

11.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

11.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

11.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

12.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

12.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

12.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

коллективный договор зарегестрирован в  
ОЭСР в Ростовской области  
регистрационный № 9-к  
дата 12.04.2018г.

Нагородский  
район



Р. Е. Рашевская



Пронумеровано, прошнуровано, скреплено печатью 17 (семнадцать) листов
Начальник отдела кадров Т.А. Дорченкова

1

1

1