

5.4. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.5. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров за работником сохраняется средний заработок.

5.6. За работниками учреждения на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.7. Выплата заработной платы производится с учетом фактически отработанного времени за этот период:

- за 1 половину месяца 23 числа текущего месяца;
- заработная плата за 2 половину месяца выплачивается 8 числа следующего месяца;
- заработная плата за 2 половину декабря выплачивается досрочно в соответствии с порядком завершения текущего финансового года;
- заработная плата перечисляется на банковские карты или открытые банковские счета работников;
- листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы текущего месяца, оплачивается в следующем месяце;

Работодатель ежемесячно в письменной форме извещает каждого работника о начисленной заработной плате, удержаниях и выплатах путем

заданий расчетного листка, форма и содержание которого утверждены.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- предусматривать выделение денежные средства на мероприятия по охране труда;
- выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий;
- обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с периодичностью 1 раз в 5 лет;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда;
- организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ с стажировкой на рабочем месте и проводить их дополнительное обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в период работы;
- проводить мероприятия по снижению заболеваемости и травматизма работников учреждения;

обеспечивать своевременно и бесплатно работникам спецодежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей ;

- предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный отпуск согласно Приложению № 4 к УЛТР;

- организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.3. Работник в области охраны труда обязан:

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

- немедленно сообщить своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- немедленно сообщить о возникновении на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения этих условий труда (ст. 379).

Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Выборного профсоюзного органа.

7.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, выходящих в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов социальных услуг населению.

7.3. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, работающие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

7.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

7.5. Проведение сокращения осуществлять лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема и естественный отток кадров;
- предупреждение, переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в том числе по учреждению в соответствии со ст. 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей;

7.6. Меры по снижению потерь при увольнении без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности для работников, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

7.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении (п.1,2 части 1 ст. 81 ТК РФ) предоставляется оплачиваемое время – не более одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы, для самостоятельного поиска работы (на основании письменного заявления работника).

7.7. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

7.8. Вызываемому работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

7.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата учреждения и добросовестно работавшим в них, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест при возникновении вакансий.

7.10. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, нечисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель и профсоюзный комитет оказывают помощь в организации летнего оздоровительного отдыха детей работников учреждения, проводят культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

8.1. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные отпуска неходя из среднемесячного заработка:

- на похороны близких родственников (родителей, детей, супругов) – 3 календарных дня;

- на свиданье с детьми и родителям - 3 календарных дня;

- в день "знаний" - 1 сентября матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей (1-4 классы) - 1 календарный день;

- при рождении ребенка (если он совпадает с рабочим днем) – 1 календарный день;

8.2. Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ;

8.3. Работодатель предоставляет перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации (ст.260 ТК РФ);

8.4. Работодатель обязан в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок трудового договора до окончания беременности (ст.261 ТК РФ) и в других случаях руководствоваться также ст.261 ТК РФ;

8.5. Работодатель предоставляет одному из родителей, либо эти дни могут быть разделены ими между собой по их усмотрению, для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ);

8.6. Работодатель выплачивает работнику пособие по временной

нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ);

8.7. Работодатель предоставляет работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в дар и компенсации согласно ст. 186 ТК РФ;

8.8. Работодатель предоставляет работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации гарантии и компенсации согласно ст. 187 ТК РФ;

8.9. Работодатель предоставляет работникам, направляемым в служебную командировку гарантии и компенсации согласно ст. 167 и 168 ТК РФ;

8.10. Работодателем в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при выполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом (ст. 220 ТК РФ);

8.11. Работодатель обеспечивает доставку работников к месту работы и обратно транспортом учреждения по маршруту следования (г.Бобров, ост. магазин «Пятерочка» - с. Линовка, дом-интернат);

8.12. Работодатель предоставляет матери ребенка-первоклассника по желанию очередного отпусков в сентябре с целью лучшей адаптации школьников в новых условиях.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Выборный профсоюзный орган строят свои взаимоотношения руководствуясь законодательством РФ, отраслевым Соглашением между областной организацией Профсоюза работников государственного и муниципального обслуживания и департаментом социальной защиты населения, коллективным договором.

9.2. Работодатель предоставляет возможность представителю Выборного профсоюзного органа участвовать в совещаниях по обсуждению

финансово-хозяйственной деятельности учреждения, актуальных вопросов для работников.

9.3. Работодатель обязуется:

а) на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание с перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с начислением заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на общепрофсоюзную деятельность обкому профсоюза работников государственной и общественной службы;

б) предоставлять Выборному профсоюзному органу бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;

в) предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение;

г) предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;

д) безвозмездно производить для Выборного профсоюзного органа множительные и машинописные работы;

е) освобождать от основной работы членов Выборного профсоюзного органа, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учебы, участия делегатов в работе конференций, заседаний Выборных профорганов, а также проводимых ими мероприятиях;

ж) поощрять руководителей Выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

9.4. Расторжение трудовых договоров по инициативе Работодателя

членов Выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, исключаются помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, и выходящим к трудовым обязанностям общественную работу в интересах коллектива, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска: председателю профкома – 3 календарных дня, членам профкома – 1 календарный день.

Раздел 10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

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

10.3. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ, иными федеральными законами.

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

10.5. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий орган по труду для его ведомственной регистрации.

10.6. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми

законодательными актами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников. В коллективный договор вносятся изменения и дополнения по взаимному согласению в порядке, установленном Законом.

10.7. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что проект, а затем подписанный текст коллективного договора, должен быть доведен до сведения всех работников.

10.8. Профсоюзный комитет осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором мероприятий и соглашений и требует устранения выявленных недостатков. Работодатель рассматривает представления профкома об устранении выявленных нарушений и в течение 10 месяцев сообщает ему о принятых мерах.

10.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами подписавшими его и их представителями. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.10. Работодатель и профсоюзный комитет ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

10.11. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).


10.12. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора им не выдвигаются новые требования и не организуются трудовые конфликты по вопросам, включенным в него, при условии их выполнения. В случае возникновения споров по выполнению обязательств последние разрешаются согласно действующего законодательства.

Коллективный договор принят на общем собрании работников
30.12.2016 г.

Подписи сторон:

От работодателя

Директор

В.И. Еремина 

«30» декабря 2016г

От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации

З.Ф. Жирнова 

«30» декабря 2016г

