

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения
«Социальный приют для детей и подростков
«Теплый дом»

в Дрожжановском муниципальном районе»
на 2020-2022 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
- в ГКУ Центр занятости населения Дрожжановского муниципального
района РТ:



Регистрационный № 7 от «01» 09 2020г.

М.П.

И.И. Нуртмунирова З.С.

- в ГКУ «Социальный приют для детей и подростков «Теплый дом» в
Дрожжановском муниципальном районе»:

Регистрационный № 7 от «01» сентябре 2020г.

Председатель профкома



М.П.

М. Хамбикова Т.Х.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное казенное учреждение «Социальный приют для детей и подростков «Теплый дом» в Дрожжановском муниципальном районе» в лице директора Хайруллиной Рамзии Насыховна, именуемого далее «Работодатель», и работники Государственного казенного учреждения «Социальный приют для детей и подростков «Теплый дом» в Дрожжановском муниципальном районе» представителем которых является профсоюзный комитет приюта в лице председателя Ханбиковой Гульназ Хайдаровны, уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Далее по тексту – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Республики Татарстан от 18.01.1995 №2303-ХІ «О профессиональных союзах», от 26.07.2004 №42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Отраслевого соглашения между Татарстанской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан на 2020-2022 гг., иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в организации (далее – организация), и заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы труда.

1.2. Коллективный договор распространяется:

- на всех работников организации, в том числе на работодателя;
- на работников – членов профсоюза в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств Профсоюза;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части специально оговоренных льгот).

Нормы коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы труда, обязательны для применения во всех структурных подразделениях организации.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со статьей 43 ТК РФ на срок не более трех лет (с корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства, в порядке, предусмотренном для его заключения).

1.4. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности».

Стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

При ведении коллективных переговоров при подготовке и заключении коллективного договора Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников, представляющим интересы работников по вопросам труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.5. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами организации, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды,).

1.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- представлять интересы работников – членов профсоюза при их обращениях в комиссию по трудовым спорам по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива организации;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, соответствующим государственным учреждением - Центром занятости населения Дрожжановского муниципального района Республики Татарстан (далее - органы службы занятости). Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам службы занятости необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

2.1. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

- проводить политику, направленную на повышение производительности труда, эффективности оказания социальных услуг на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда;
- направлять совместные усилия на достижение планируемых Основных социально-экономических индикаторов уровня жизни населения Республики Татарстан, предусмотренных Республиканским соглашением;
- содействовать участию организации во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности».

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

- проводить подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в том числе при введении профессиональных стандартов) на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (статья 196 ТК

РФ);

- предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля за его выполнением (статья 22 ТК РФ), в том числе по финансово-хозяйственной деятельности, социально-трудовым и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором (статья 53 ТК РФ); - разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в том числе развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, установлением совместно с Работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ); - вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

- не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;

- содействовать участию работников в рационализаторстве и изобретательстве; - инициировать участие в отраслевом конкурсе «Лучший коллективный договор».

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять решения (приказы, распоряжения и т.д.) Работодателя;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- отработать норму рабочего времени;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, Отраслевым соглашением между Татарстанской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан на 2020-2022 гг. и коллективным договором (главы 10, 11 ТК РФ), должностной инструкцией, локальными нормативными актами организации.

3.2. Работодатель обязуется заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

3.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем (статья 65 ТК РФ).

3.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ). Об изменении условий труда по инициативе Работодателя работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (статья 74 ТК РФ).

3.7. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (глава 13 ТК РФ).

3.8. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением к коллективному договору (Приложение 1).

3.9. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе:

-для педагогических работников не более 36 часов в неделю
(ст. 333 ТК РФ);

-для педагогических работников не более 30 часов в неделю (в зависимости от должности и специальности продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется правительством РФ);

-для медицинских работников не более 39 часов в неделю
(ст. 350 ТК РФ);

-для женщин, работающих в сельской местности, - не более 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 абзац 3 статьи 263.1 ТК РФ).

3.10. По просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, устанавливаются индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и т.п.), на работах, где производственные условия допускают такую возможность. Эти условия оговариваются в трудовом договоре.

3.11. Суммированный учет рабочего времени вводится для воспитателей, помощников воспитателей; медицинских сестер, работников пищеблока, уборщиц служебных помещений. Режимы труда и отдыха для перечисленных категорий работающих, учетный период (месяц, квартал и др.) устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.12. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ). Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

3.14. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день;
- работникам-инвалидам – 30 календарных дней;
- педагогическим работникам – 56 календарных дней;
- медицинским работникам – 42 календарных дня;

3.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам организации:

- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3-х календарных дней, в соответствии с Перечнем должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (статья 119 ТК РФ) (Приложение 2);

- иным категориям работников.

3.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ).

3.17. Работодатель обязуется предоставить по семейным обстоятельствам без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой в размере среднего заработка за счет собственных средств:

по случаю бракосочетания	- 3 дня,
по случаю бракосочетания своих детей	- 3 дня,
по случаю рождения ребенка	- 2 дня,
по случаю смерти близких родственников	- 3 дня;
проводы детей в армию	- 2 дня;
1 сентября мамам детей начальных классов	- 1 день

3.18. Предоставление матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет (также матерям детей-инвалидов до 18 лет), очередных отпусков (не менее 28 дней) в летний период с апреля по сентябрь.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны коллективного договора договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с ТК РФ, обязательствами Республиканского соглашения и Соглашения о минимальной заработной плате в Республике Татарстан (далее – МЗП).

4.2. Система оплаты труда определяется «Положением об условиях оплаты труда в Государственном казенном учреждении «Социальный приют для детей и подростков «Теплый дом» в Дрожжановском муниципальном районе», утвержденным приказом директора Учреждения от 01.09.2020 г. № 115 и согласованным с Профсоюзным комитетом (статья 135 ТК РФ).

(Приложение 3).

4.3. Работодатель в организациях бюджетной сферы обеспечивает реализацию мер по:

- установлению размера базового оклада (базового должностного оклада) и базовой ставки заработной ставки первого разряда четырехразрядной тарифной сетки на уровне не ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, и соблюдению сроков его индексации;

- повышению уровня заработной платы работников бюджетной сферы в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.4. Работникам, переведенным с их письменного согласия на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 6 месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.5. Работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, трудовым договором (статья 147 ТК РФ).

4.7. За каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) работнику выплачивается доплата в размере 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) (статья 154 ТК РФ).

4.8. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ.²

4.9. Порядок стимулирующих и премиальных выплат определяется «Положением о формировании и распределении стимулирующей части и премиальной части фонда оплаты труда ГКУ «Социальный приют для детей и подростков «Теплый дом» в Дрожжановском муниципальном районе», утвержденным приказом директора Учреждения от 01.09.2020 г. № 113 и согласованным с профсоюзным комитетом. (Приложение 4).

4.10. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.11. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов), (часть третья введена Федеральным законом от 18.06.2017 г. № 125 ФЗ).

4.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере от 20% до 30% от должностного оклада совмещаемого (статья 151 ТК РФ).

4.13. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока для выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; - о размерах и об основаниях произведенных удержаний; - об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.14. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ);

- оплачивать время в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней в размере средней заработной платы;

- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

4.15. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами трудового законодательства Российской Федерации, обязательствами Республиканского соглашения;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через Комиссию по трудовым спорам, суд.

РАЗДЕЛ 5. ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

5.1. Работодатель обязуется:

- применять внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- применять увольнение работников по сокращению штата, численности только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в организации и через органы службы занятости;
- сообщать в письменной форме в органы службы занятости и Профсоюзному комитету при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий - для работодателя-организации и не позднее чем за две недели указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», статья 82 ТК РФ).
- обеспечить следующие дополнительные меры по социальной защите высвобождаемых работников:
 - обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме категорий, указанных в статье 179 ТК РФ, следующих работников:
работников, проработавших более 10 лет в организации;
лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии).
 - предоставлять свободное от работы время лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности, штата, не менее 4 часов в неделю (или 2 дней в месяц) для поиска работы с сохранением средней заработной платы, столько же - без сохранения заработной платы.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

- осуществлять контроль за привлечением на постоянные рабочие места работников по бессрочным трудовым договорам;
- выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при сокращениях, увольнениях и т.д.;
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

6.1.1. Обеспечить на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда (статья 212 ТК РФ).

6.1.2. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда на основании «Типового перечня ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития РФ) от 01.03.2012 № 181н (Приложение 5).

6.1.3. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 226 ТК РФ).

6.1.4. Провести специальную оценку условий труда со 100% охватом рабочих мест. Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись. Контролировать выполнение Перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда (статья 212 ТК РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

6.1.5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статьи 212, 219, 225 ТК РФ, постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации (далее – Минтруд РФ) и Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29).

6.1.6. Обеспечить за счет собственных средств:

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров всех работников организации (статья 213 ТК РФ, п. 20 приложения №2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н);

- прохождение не реже одного раза в пять лет работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами, и работниками, имеющими

(имевшими) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, лицами со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве периодического

медицинского осмотра в центре профпатологии (статья 37 приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302н;

- своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты согласно Типовым нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ, приказ Минздрава России от

01.06.2009 №290н) (Приложение 6);

- постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом. (статья 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н);

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда (статья 223 ТК РФ).

6.1.7. Обеспечить соответствующие требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» и СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» оптимальные (или допустимые) показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных и служебных помещений.

6.1.11. Обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 №105 и Минтруда РФ от 07.04.1999 №7.

6.1.12. Не допускать применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статьи 253, 265 ТК РФ, постановления Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №№162, 163).

6.2. Работодатель по результатам специальной оценки условий труда и по согласованию с Профсоюзным комитетом предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- гарантии и компенсации, указанные в таблице:

Таблица

Наименование* гарантий и компенсаций	Вредные условия труда (класс 3)			
	2	3.1	3.2	
Сокращенная продолжительность рабочей недели	-	-	-	
Дополнительный оплачиваемый отпуск	-	-	7 календарных дней	
Повышенный размер оплаты труда (% тарифной ставки (оклада)	-	4 %	4 %	

* Виды и размеры вышеуказанных компенсаций для конкретного работника устанавливаются трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (статьи 92, 94, 117 и 147 ТК РФ).

- возможность для досрочного назначения трудовой пенсии (Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», статья 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», постановление Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение» и другие нормативные правовые акты Российской Федерации).

6.3. Работодатель обеспечивает:

- создание служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (статья 217 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.05.2012 №559н) и приведение численности ее сотрудников в соответствие с Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденными постановлением Минтруда России от 22.01.2001 №10;

- создание на паритетной основе комитета (комиссии) по охране труда и обеспечение необходимых условий для его (ее) работы в соответствии со статьей 218 ТК РФ и Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.06.2014 №412н;

- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов) за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением раздела Коллективного договора об охране труда (статьи 212, 370 ТК РФ);

- гарантии прав деятельности и создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и предоставление им времени (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них общественных обязанностей в соответствии с Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 №30 и Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденным постановлением Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России от 18.10.2006 №4-3. Обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации;

- работу кабинетов охраны труда, оформление уголков охраны труда, стендов в соответствии с Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 № 7.

6.4. Работодатель реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий, а также мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного

комплекса «Готов к труду и обороне» (Указ Президента Российской Федерации от 24.03.2014 № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе "Готов к труду и обороне" (ГТО)», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.06.2014 № 375н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).

6.5. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;
- участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах её работы, в том числе при назначении гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- участие в разработке плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации;
- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией организации вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах и по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 2 ТК РФ), в том числе:

- сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан (далее – РО ФСС РФ по РТ) о факте несчастного случая на производстве;
- готовит и передает в соответствующий филиал РО ФСС РФ по РТ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;
- направляет по согласованию с РО ФСС РФ по РТ до 20% сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (в соответствии с требованиями ежегодно издаваемого приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации);

7.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам организации в соответствии с пенсионным законодательством Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации Федеральных законов от

15.12.2001 №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28.12.2013 №400-ФЗ "О страховых пенсиях", от 28.12.2013 №424-ФЗ "О накопительной пенсии", Указа Президента Республики Татарстан от 01.04.2003 №УП-234 "О развитии

негосударственного пенсионного обеспечения в Республике Татарстан" и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Татарстан (далее - ОПФ РФ по РТ);
- своевременно представляет в ОПФ РФ по РТ достоверные индивидуальные сведения;
- представляет в случае ликвидации (реорганизации) индивидуальные сведения в ОПФ РФ по РТ;
- знакомит работников с информацией персонафицированного учета, представленной в ОПФ РФ по РТ.

7.3. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и социальное страхование.

7.4. Работодатель:

- способствует оформлению работающим полисов обязательного медицинского страхования;
- обеспечивает отчисление средств на добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей.

7.5. Профсоюзный комитет:

- контролируют своевременность и полноту уплаты Работодателем страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;
- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о негосударственном пенсионном обеспечении;
- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в ОПФ РФ по РТ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- участвует совместно с администрацией организации в осуществлении мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;
- проводит совместно с Работодателем работу по реализации Федерального закона от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- содействует реализации Работодателем превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;
- осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных РО ФСС РФ по РТ на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров Работодатель и Профсоюзный комитет договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель и с учетом финансовых возможностей предусматривает:

- материальную помощь работникам в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере 6000 рублей;
- единовременные выплаты работникам по юбилейным датам, в том числе в связи с достижением возраста 50 лет, 55 лет, 60 лет - женщинами и 50, 60, 65 лет - мужчинами, в размере одного должностного оклада.
- оказывает единовременную материальную помощь в следующих случаях:
 - при рождении ребенка в размере 2 000,00 рублей;
 - к 1 сентября на каждого ребенка первоклассника в размере 500,00 рублей;
 - работающим пенсионерам ко Дню пожилого человека в размере 500,00 рублей.

8.3. При увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста, при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, работодатель выплачивает ему единовременное пособие в зависимости от стажа работы в данном учреждении (организации):

- 10 лет и более – в размере месячного заработка (оклада),
- 15 лет и более – в размере двухмесячного заработка (двух окладов).

РАЗДЕЛ 9. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

9.1. В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации от 05.08.2001 №117-ФЗ (часть 2 подпункта 9 пункта 2 статьи 251) средства, поступившие профсоюзным организациям в соответствии с коллективными договорами (соглашениями) на проведение профсоюзными организациями социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, не учитываются при определении налоговой базы.

9.2. Работодатель способствует созданию работникам и членам их семей условий для занятий физической культурой и спортом, проведения коллективных физкультурных, спортивных, реабилитационных мероприятий, в том числе с использованием спортивных сооружений на льготных условиях.

9.3. Работодатель обязуется обеспечивать инфраструктуру культурного досуга, способствовать проведению смотров-конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и т.д.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;
- выделять на организацию отдыха и оздоровление работников средства в размере 10% профсоюзного бюджета;
- предусматривать обязательства по поощрению лиц, ведущих здоровый образ жизни, работников без вредных привычек (в том числе отказавшихся от табакокурения), спортсменов,

ответственных за проведение физкультурной работы в организациях, а также выделению помещений для занятий физической культурой;

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

10.1. Для обеспечения в организации социальной защиты молодежи стороны коллективного договора договорились:

- содействовать участию молодых сотрудников в конкурсах профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

10.2. Работодатель обязуется:

- разработать совместно с Профсоюзным комитетом Положение о наставничестве, в соответствии с которым организовать работу наставников;
- предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со статьями 173, 174, 175, 176, 177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- использовать нормативную правовую базу для усовершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

РАЗДЕЛ 11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзный комитет в лице председателя Ханбиковой Гульназ Хайдаровны единственным полномочным представителем работников.

11.2. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем;

- оказывать содействие профорганизации, Профсоюзному комитету в их деятельности (статья 377 ТК РФ);

- гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от

основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;

- информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации коллективного договора, не позже чем за 30 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;

- предоставить Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт и др. (статья 377 ТК РФ);

- предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивнокультурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации;

- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации;

- выплачивать освобожденным профсоюзным работникам премии и другие виды материального поощрения, предусмотренные в организации, из средств организации.

11.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать укреплению трудовой дисциплины;

- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;

- предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

- информировать Работодателя о нарушениях им условий Коллективного договора, отраслевого и других соглашений, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;

- осуществлять правоприменительную практику в защите трудовых прав работников на основе обращений в комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан, судебные органы и органы прокуратуры;

- не допускать ситуацию не перечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд, для решения вопроса по их перечислению.

РАЗДЕЛ 12.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Стороны коллективного договора признают и обязуются выполнять Республиканское, Отраслевое соглашение между Татарстанской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан на 2020-2022 гг. (далее – соглашения).

В случае если стороны соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в 3-месячный срок провести переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений в коллективный договор.

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

12.3. Профсоюзный комитет до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в республиканский отраслевой профсоюзный орган.

12.4. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган службы занятости (статья 50 ТК РФ, Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 27.06.2007 №258). Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации коллективного договора.

12.5. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

12.6. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания, размещается на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. С текстом коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров организации и Профсоюзном комитете.

12.7. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в органе службы занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

12.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

12.9. 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 на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

12.10. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством (статьи 54, 55 ТК РФ, статьи 5.28, 5.29, 5.30, 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, статья 30 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.11. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью:

Приложение № 1: Правила внутреннего трудового распорядка ГКУ «Социальный приют для детей и подростков «Теплый дом» в Дрожжановском муниципальном районе»;

Приложение № 2: Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;

Приложение № 3: Положение об условиях оплаты труда в ГКУ «Социальный приют для детей и подростков «Теплый дом» в Дрожжановском муниципальном районе»;

Приложение № 4: Положение о формировании и распределении стимулирующей и премиальной части фонда оплаты труда ГКУ «Социальный приют для детей и подростков «Теплый дом» в Дрожжановском муниципальном районе»;

Приложение № 5: Соглашение по охране труда в ГКУ «Социальный приют для детей и подростков «Теплый дом» в Дрожжановском муниципальном районе»;

Приложение № 6: Перечень должностей, работа в которых дает право на получение бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в ГКУ «Социальный приют для детей и подростков «Теплый дом» в Дрожжановском муниципальном районе».

При

Коллективный договор утвержден
общим собранием работников

«01» 09 2020г.

Коллективный договор подписали:

От работодателя:

От работников:

Директор Р.Н. Хайруллина

Председатель профкома Г.Х. Ханбикова

Дата подписания

коллективного договора «01» 09 2020г.