

Утвержден
общим собранием трудового коллектива
АУ СОН ТО и ДПО «РСЦН «Семья»

Протокол № 1

от «29» 01 2019 года

Срок действия: с «29» 01. 2019 по «29» 01. 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области и
дополнительного профессионального образования «Региональный социально –
реабилитационный центр для несовершеннолетних «Семья»
на 2019-2021 годы

Принято 08.02.2019г
№: 007/19/264042
Специалист ГАУ ТО «МРЦ»
Гурская О.В. *[подпись]*

Директор АУ СОН ТО и
ДПО «РСЦН «Семья»



Представитель работников
АУ СОН ТО и ДПО «РСЦН
«Семья»

[подпись] /О.А. Шаргина/
«29» 01 2019г.

Председатель ППО АУ СОН
ТО и ДПО «РСЦН «Семья»



[подпись] /И.В. Рекунова/
«29» 01 2019г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в автономном учреждении социального обслуживания населения Тюменской области и дополнительного профессионального образования «Региональный социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних «Семья» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора Учреждения Черминовой Елены Владимировны.

Работники в лице избранного тайным голосованием представителя – Шаргиной Ольги Александровны.

Профсоюз в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения - Рекуновой Ирины Владимировны.

1.3. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации и Тюменской области, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными внутренними локальными актами, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения представителя работников и первичной профсоюзной организации.

2.2. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основании трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Условия, включаемые в трудовой договор, не могут ухудшать положение работников, определенное трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить вновь принимаемых на работу под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором и иными внутренними локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Работодатель рассматривает ходатайства представителя работников, первичной профсоюзной организации о представлении работников в соответствии с нормативными актами Российской Федерации и Тюменской области к награждению государственными наградами Российской Федерации, Тюменской области, ведомственными знаками отличия.

2.6. Трудовые отношения возлагают на Работодателя и работников взаимные обязанности:

2.6.1. Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к нему;

- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- соблюдать трудовое законодательство РФ, условия Договора и иных внутренних локальных актов Учреждения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении Учреждением;

- знакомить работников под роспись с внутренними локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.6.2. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Тюменской области, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и распоряжения Работодателя соответствующие его полномочиям.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения представителя работников и первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. Работодатель обеспечивает работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством, другими нормативными актами предусмотрена иная продолжительность рабочего времени.

3.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Пенормированный рабочий день устанавливается для работников в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Привлечение к работе в выходной и нерабочий праздничный день допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области.

3.5. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия, а также с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, Тюменской области.

3.6. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. В случае необходимости, по письменному соглашению между Работодателем и работником возможно установление рабочей недели с переносом выходных дней, а также времени работы с переносом начала и окончания рабочего дня, неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

3.8. В виду специфики работы для некоторых работников устанавливаются выходные дни согласно графикам выхода на работу, утверждаемым в установленном порядке Работодателем.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.9. При производственной необходимости, для бесперебойной работы Учреждения, по согласованию между Работодателем и работником может быть установлен гибкий график работы.

3.10. Для работников, исполнение трудовых обязанностей которых связано с работой на компьютере, с целью снижения нервно – эмоционального напряжения, утомления глаз, устанавливаются регламентированные перерывы работы на компьютере – через 2 часа от начала рабочей смены и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый. Для отдельных категорий должностей (дворник, грузчик) перерывы устанавливаются в зависимости от сезонной температуры, напряженности и тяжести труда.

3.11. Отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы (форс – мажорные обстоятельства) и временной нетрудоспособности, допускается с предварительного согласования с непосредственным руководителем. Отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 – х часов подряд в течение рабочего дня (смены) является прогулом.

3.12. Очередность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя работников и первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Работникам ежегодные отпуска предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.14. Работникам по их заявлению может предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

3.15. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам по заявлению в случае:

- в связи с вступлением в брак – 1 день;
- в связи со смертью близкого родственника (мать/отец, супруг/супруга, дети)– 1 день.

3.16. Работающему одному из родителей (опекуну; попечителю), имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет или (и) имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по соглашению сторон, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в любое другое удобное для работника время полностью или частично. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению с Работодателем.

Работнику по его письменному заявлению решением Работодателя может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более одного года. Во время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется замещаемая должность.

3.18. Отзыв работника из отпуска может осуществляться в связи со служебной необходимостью только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по дополнительному заявлению в удобное для работника время в течение текущего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

3.19. При прекращении трудовых отношений (расторжение трудового договора по соглашению сторон, увольнение работника) работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.20. Праздничные дни, установленные законодательством, являются нерабочими днями. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В предпраздничные рабочие дни продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час.

3.21. Во всем ином, что не предусмотрено настоящим разделом, Работодатель и работники руководствуются положениями действующего законодательства Российской Федерации и Тюменской области, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Раздел 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Оплата труда работников определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливается Положением о системе оплаты труда, премировании, материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам Учреждения, которое утверждается Работодателем с учетом мнения представителя работников и первичной профсоюзной организации.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на уровне субъекта Российской Федерации.

4.3. При планировании фонда оплаты труда Работодатель предусматривает дополнительные ассигнования на установление выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются на основании приказа Работодателя и в соответствии с Положением о системе оплаты труда, премировании, материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам определяются Работодателем самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых Учредителем Учреждению, в пределах средств, предусмотренных на выполнение государственного задания и за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения определяется Департаментом социального развития Тюменской области (Учредителем).

4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 20 числа и 5 числа каждого месяца путем перечисления на лицевой счет работника в банке за счет Работодателя.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.5. Работодатель обязуется в день выдачи заработной платы за вторую половину месяца любым доступным способом (на бумажном носителе либо путем рассылки на личную электронную почту) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. Для обеспечения социальной защищенности работников, повышения мотивации эффективного выполнения ими своих обязанностей, укрепления стабильного профессионального состава кадров, работникам гарантируется:

- равные условия оплаты труда, а также сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной деятельности;

- право работника на своевременное и в полном объеме получение заработной платы;

- предоставление отдыха в соответствии с трудовым законодательством РФ, в т.ч. перерывы, выходные дни, нерабочие праздничные дни, а также ежегодные оплачиваемые отпуска;

- обязательное государственное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением по направлению работников Учреждения в служебные командировки;

- иные гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области.

4.7. Настоящий Договор не ограничивает Работодателя в расширении социальных прав и гарантий работников при наличии денежных средств по их обеспечению и финансовых возможностей Учреждения.

Раздел 5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ОБУЧЕНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя работников, первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий с учетом перспектив развития Учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения;

- в случае направления работника для повышения квалификации, на профессиональную подготовку, переподготовку с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, а также иные гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, не устанавливаются.

5.5. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Раздел 6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Работодатель:

- в соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляет согласованные с представительным органом работников и первичной профсоюзной

организацией мероприятия по обеспечению занятости работников, предоставлению гарантий и компенсаций в связи с высвобождением работников;

- вопросы предполагаемой реорганизации, изменения форм организации труда, которые затрагивают интересы работников, рассматривают по согласованию с представителем работников и первичной профсоюзной организацией.

Работодатель обязуется совместно с представителем работников разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения представителя работников и первичной профсоюзной организации.

6.2. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата производится Работодателем как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих работников. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

Сокращение численности или штата работников производится с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Тюменской области.

6.3. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников информирует об этом ГАУ ТО «Центр занятости населения г. Тюмени и Тюменского района».

6.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2.3 и 5 ч.1. ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель работников и представитель первичной профсоюзной организации.

6.6. Увольняемым в связи с сокращением численности или штата работников предоставляются гарантии, льготы и компенсации, согласно действующему законодательству Российской Федерации.

6.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется следующим работникам:

- проработавшим в отрасли 10 и более лет;
- проработавшим в Учреждении 5 и более лет.

6.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не более 4 (четырёх) часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства от приносящей доход деятельности Учреждения).

6.9. Работодатель в целях развития кадрового потенциала:

- анализирует кадровый состав, потребность в кадрах, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- направляет работника, не прошедшего аттестацию по причине несоответствия уровня профессиональной подготовки требованиям к занимаемой должности, с его согласия, на повышение квалификации или переподготовку;
- организует систематическую работу по формированию системы непрерывного профессионального образования работников;
- создает работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, необходимые

условия и обеспечивает гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Тюменской области:

- учитывает результаты профессиональной подготовки.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель рассматривает охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений, обеспечивает реализацию законодательства Российской Федерации и Тюменской области в сфере охраны труда и здоровья работников и безопасных условий труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

В целях сохранения жизни и здоровья работников ежегодно разрабатываются мероприятия, направленные на улучшение условий труда, сохранения здоровья работников, таких как:

- посещение соляной комнаты (1 курс – 10 сеансов);
- посещение сауны 1 раз в год продолжительностью 3 часа;
- пользование тренажерным залом.

План оздоровительных мероприятий разрабатывается специалистом по охране труда с участием комиссии по охране труда, утверждается Работодателем и доводится до сведения работников.

Также обеспечивается:

- режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- санитарно – бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2. Работодатель:

- разрабатывает и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников;

- вводит в штат специалиста по охране труда и/или назначает лиц, ответственных за охрану труда, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

- проводит работы по специальной оценке труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда». По результатам специальной оценки условий труда, на рабочие места, на которых в результате идентификации не были выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, предоставляется декларация в отношении данных рабочих мест в территориальный орган Роструда не позднее 30 рабочих дней и выстраивается дальнейшая работа по безопасности труда в Учреждении;

- предоставляет работникам информацию об условиях и охране труда на рабочем месте, существующем риске причинения вреда здоровью, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, о средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством, в том числе отражения этих вопросов в трудовых договорах;

- обеспечивает реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения опасности для их жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, с сохранением за ним места работы и среднего заработка;

- организует и обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- обеспечивает прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работниками в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- обеспечивает работников производственными и санитарно – бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормативами;
- обеспечивает соблюдение требований, правил и инструкций по охране труда;
- своевременно проводит расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и веет их учет;
- создает в Учреждении комиссию по охране труда;
- осуществляет иные мероприятия в сфере охраны труда и здоровья работников, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Работодатель не реже одного раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает мероприятия по снижению (недопущению) производственного травматизма.

7.4. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5. В соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и сертифицированными средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. Их хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт производится за счет средств Работодателя.

7.6. На время приостановления деятельности Учреждения органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства из-за нарушения требований охраны не по вине сотрудника, Работодатель сохраняет за работником его место работы (должность) и средний заработок.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

8.1. Работникам Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями (в том числе расходы на погребение близких родственников (супруг (супруга), дети, родители), приобретение лекарственных средств в связи с болезнью работника Учреждения или его близких родственников). При этом размер материальной помощи на погребение близких родственников не может быть менее 5 000 рублей.

8.2. Выплата материальной помощи осуществляется на основании заявления работника, с обязательным приложением документов, подтверждающих расходы на указанные цели.

8.3. Для рассмотрения обращения работника по вопросу предоставления материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями, создается комиссия по предоставлению материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями (далее - Комиссия).

Порядок работы комиссии определен Положением о работе комиссии утверждаемой приказом директора Учреждения.

8.3. Выплата материальной помощи производится путем издания приказа директора Учреждения с учетом мнения комиссии.

9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

9.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа государственной службы, работы в организациях сферы социального обслуживания, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились, что молодым специалистом является работник в возрасте до 35 лет и со стажем работы менее трех лет, имеющий высшее или

среднее профессиональное образование, принятый на работу на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора (служебного контракта).

9.2. В целях привлечения, сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых специалистов обеспечивается внедрение комплекса приоритетных направлений деятельности.

Приоритетными направлениями в деятельности являются:

- внедрение программы профессиональной и социальной адаптации для молодых специалистов, наставничества опытных работников;
- создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов;
- обеспечение условий для реализации научного и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;
- проведение конкурсов творческих проектов, методических идей, инновационных технологий для молодых специалистов;
- организация прохождения практики студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования;
- оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка;
- создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация (далее - Профсоюз) строят свои взаимоотношения по принципам социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими нормативными актами РФ.

10.2. Работодатель признает, что профсоюз является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзах, в соответствии с полномочиями, предоставленными трудовым законодательством РФ.

10.4. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзу в их деятельности (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

10.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- не препятствовать вступлению работников в профсоюзную организацию;
- соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных

законодательством прав (ст. 370 Трудового кодекса РФ ч.ч. 3-5, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.6. Работодатель в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Договором, перед принятием решения направляет проект внутреннего локального акта и обоснование по нему представителю работников и в первичную профсоюзную организацию.

10.7. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), пользоваться средствами связи, оргтехникой.

10.8. Работодатель производит безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счет Тюменской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Профсоюза членских профсоюзных взносов на основании личного заявления членов профсоюза.

10.9. Члены первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, уполномоченные от профсоюза по охране труда, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднедневного заработка.

10.10. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим разделом, Стороны руководствуются действующим трудовым законодательством РФ.

10.11. За нарушение законодательства о профсоюзах Работодатель, должностные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и трудовым законодательством РФ (ст. 378 ТК РФ).

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном для его заключения. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).

11.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.6. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

11.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

11.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.10. Текст Договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания сторонами.

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

11.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров.

Прошнуровано, прошито и скреплено печатью

12 листа(ов)

Директор АУ СОН ТО и ДПО
«РСРЦН «Семья»

Е.В. Перминова

