|  |  |
| --- | --- |
| От Работников:  Председатель первичной  профсоюзной организации  ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Копалин | От Работодателя:  Директор ГБСУСОН  «Ставропольский краевой  геронтологический центр»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ К.Э.Больбат |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

государственного бюджетного стационарного учреждения

социального обслуживания населения

«Ставропольский краевой геронтологический центр»

на 2018-2021 годы

**1.Общие положения.**

1.1.Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Ставропольский краевой геронтологический центр» (далее по тексту – СКГЦ);

- работники СКГЦ в лице их представителя - комитета первичной профсоюзной организации СКГЦ Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту – Профком).

1.2.Настоящий коллективный договор (далее по тексту – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3.Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Российской Федерации, Ставропольского края, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Ставропольского края, содержащих нормы трудового права, краевым отраслевым Соглашением между министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края и комитетом Ставропольской краевой организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2017-2019 годы (далее по тексту – краевое отраслевое Соглашение).

Во всех ссылках на нормы законодательства имеется в виду их редакция на момент заключения Договора.

1.4.Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышение квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и льгот, другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5.Профком, действующий на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз) является полномочным представительным органом работников СКГЦ, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Договора.

1.5.1.Работодатель признает Профком полномочным представителем работников СКГЦ по данному Договору.

1.6.Действие коллективного договора распространяется на работодателя, всех муниципальных служащих и работников СКГЦ, за исключением случаев, установленных данным коллективным договором в части специально оговоренных льгот, распространяющихся только на членов Профсоюза.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с (представителем нанимателя (работодателем) по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профорганизацией.

1.7.Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Договора, внесения в него изменений и дополнений, урегулирования возникающих между сторонами разногласий на равноправной основе по решению сторон образуется Комиссия, состав которой указан в приложении № 1 к настоящему Договору. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, а так же Положением о Комиссии и Регламентом Комиссии, приведенными в приложениях № 2 и № 3 к настоящему Договору.

1.8. Стороны договорились, что Комиссия осуществляет свои функции в течение всего периода действия Договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав Комиссии, о чем информируют друг друга.

1.9.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 Договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации на срок не более трех лет (с обязательной корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства), в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.10.Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью и обязательны к исполнению.

1.11. Ни один из представителей Сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12.Ни один из представителей сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Договора осуществляется по взаимному согласию Сторон.

1.13.Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор вносятся в течение срока его действия в следующем порядке:

сторона, проявившая инициативу по внесению изменений, направляет в письменной форме предложение другой Стороне о начале переговоров с перечнем конкретных изменений;

вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, краевым отраслевым Соглашением;

после получения соответствующего предложения соответствующей Стороной переговоры должны быть в течение пяти рабочих дней и проведены в течение одного месяца;

изменения или дополнения вносятся в Договор по решению Комиссии;

урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по изменению коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

принятые Сторонами изменения или дополнения к Договору оформляются приложением, которое является неотъемлемой частью Договора и доводится до сведения муниципальных служащих и работников.

1.14.Нормы настоящего Договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения.

1.14.Работодатель:

-знакомит с настоящим Договором всех работников, а также всех вновь поступающих муниципальных служащих и работников при их приёме на работу (службу);

-совместно с Профкомом обеспечивает гласность содержания и выполнения условий Договора (путем проведения собраний работников, отчетов ответственных должностных лиц, через информационные стенды, печатные издания).

1.15. Стороны имеют право в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации продлить действие настоящего Договора один раз на срок не более трех лет, с обязательной корректировкой основных положений с учетом вступивших в силу изменений законодательства, экономической и социальной ситуации, норм краевого отраслевого Соглашения.

1.16. Переговоры по разработке и заключению Договора на новый срок должны быть начаты сторонами не позднее, чем за три месяца до истечения срока действия настоящего Договора.

1.17. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования работодателя, реорганизации работодателя в форме преобразования.

При реорганизации работодателя в форме слияния, присоединения, разделении, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, после чего может быть пересмотрен по предложению одной из сторон.

При ликвидации работодателя договор сохраняет свое действие в течение всего периода проведения ликвидации.

1.18. Дважды в год стороны отчитываются в выполнении обязательств Договора на общем собрании трудового коллектива центра.

**2.Обязательства сторон по развитию**

**социального партнерства**

2.1.Стороны Договора:

2.1.1.Строят свои отношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдают определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

2.1.2.Проводят в рамках Комиссии консультации по вопросам, включенным в Договор.

2.1.3.Предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

2.1.4.Осуществляют урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке примирительных процедур, установленных трудовым законодательством.

2.1.5.Проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам, требующих совместных подходов к их решению и по другим социально значимым вопросам, не включенным в Договор, но представляющим взаимный интерес.

2.1.6.Ежегодно на заседании Комиссии рассматривают ход выполнения обязательств Сторон, установленных настоящим Договором.

2.1.7.Содействуют развитию практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в СКГЦ.

2.1.8.Принимать меры по предотвращению конфликтных ситуаций в СКГЦ и рассмотрению возникших трудовых споров.

2.1.9.Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными и ведомственными наградами, присвоению почет­ных званий Российской Федерации, награждению наградами Ставропольского края, профсоюзными наградами.

2.1.10.Содействуют друг другу при реализации норм Договора, в том числе и при проведении проверок контрольными органами.

2.2.Со своей стороны работодатель обязуется:

-правильно организовывать труд работников;

-поощрять высокие результаты в работе;

-обеспечивать нормальные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия по их улучшению;

-создавать условия для повышения квалификации и профессионального роста муниципальных служащих и работников;

-всемерно способствовать осуществлению мероприятий, направленных на жилищное, бытовое, медицинское и культурное обслуживание муниципальных служащих и работников и их семей, организации их отдыха и досуга.

2.3.Проекты локальных нормативных актов СКГЦ, затрагивающих социально-трудовые права работников, разрабатываются с учетом мнения комитета первичной профорганизации и не должны ухудшать их положение по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Ставропольского края и действующим краевым отраслевым Соглашением.

2.4.Работодатель:

2.4.1.При рассмотрении вопросов в сфере труда обеспечивает в установленном порядке участие представителей Профкома в работе консультативных и совещательных органов, созданных при администрации СКГЦ.

2.4.2.В период действия Договора не допускает принятия локальных нормативных актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников без предварительного их обсуждения Сторонами Договора.

2.4.3.По согласованию с Профкомом принимает следующие локальные нормативные акты:

а) Положение об оплате труда и премировании;

б) Правила внутреннего трудового распорядка;

в) перечни должностей лиц, имеющих право на дополнительные отпуска;

г) Положение о выдаче спецодежды и моющих средств;

д) соглашение по охране труда.

2.5.Профком обязуется:

2.5.1.Способствовать соблюдению работниками служебного распорядка (правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.5.2.Содействовать реализации настоящего Договора, эффективной работе СКГЦ, созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективе, стабилизации и повышению эффективности его работы, укреплению трудовой дисциплины присущими Профсоюзу методами и не применять коллективных действий по отношению к работодателю, при условии выполнения им своих обязательств по коллективному договору.

2.5.3.Представительствовать от имени работников - членов Профсоюза (при наделении его полномочиями - от имени всех работников) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.

2.5.4.Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

2.5.5.Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам настоящего Договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с органами первичной профорганизации.

2.5.6.Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий настоящего Договора.

2.5.7.Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.5.8.Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете (комиссии) по охране труда представителей первичной профорганизации;

2.5.9.Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников.

2.5.10.Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей

2.5.11.Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при реализации настоящего Договора;

2.5.12.Представлять интересы пострадавших работников - членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам обеспечения условий и охраны труда, безопасности на производстве.

2.5.13.Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

2.5.14.Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

2.5.15.Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

2.5.16.При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы.

2.5.17.Поощрять молодежный профсоюзный актив, ведущий эффективную производственную и общественную работу.

2.5.18.Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.

2.5.19.Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

2.5.20.Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой.

2.5.21.Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

2.5.22.Регулярно информировать работников центра о работе Профкома, событиях профсоюзной жизни.

**3.Рабочее время.**

3.1. Режим рабочего времени, трудовой распорядок в СКГЦ, в том числе продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4) и графиками сменности, разрабатываемых с соблюдением положений трудового законодательства о суммированном учёте рабочего времени.

3.2. Для работников СКГЦ устанавливается 40-часовая рабочая неделя, кроме:

- медицинских работников, которым в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 устанавливается 39-часовая рабочая неделя;

- работников, для которых в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Договору, установлен ненормированный рабочий день.

3.3. В структурных подразделениях, на которых длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного оказания услуг применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности – 12 и 24 часа.

3.3.1. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника.

3.3.2. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

3.3.3. Графики сменности утверждаются работодателем по согласованию с Профкомом.

3.4. В СКГЦ, помимо случаев, предусмотренных законодательством, при наличии заявления от работника может применяться сокращённая продолжительность рабочего дня или смены дляматерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 16 лет, а также опекунов детей указанного возраста, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, работающих 5 дней в неделю - на один час в пятницу, при отсутствии производственной необходимости.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для следующих категорий работников:

а) беременных женщин;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профкома.

3.5.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд по основной должности запрещается.

3.5.4. Применять для работников суммированный учет рабочего времени, учетный период установить - месяц.

3.5.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профкомом. Работу в выходной день оплачивать в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

3.5.6. Привлекать работника по инициативе работодателя к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 Трудового кодекса Российской Федерации). Перечень работников, работающих в условиях ненормированного рабочего дня отражен в Приложении № 5 к Договору.

3.6. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час, кроме работающих непрерывными графиками сменности.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

**4. Время отдыха.**

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);

- межсменный отдых;

- выходные дни;

- нерабочие праздничные дни;

- отпуск.

4.2. Перерыв для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии со ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации.

Время перерыва для отдыха и питания для административно-хозяйственного персонала учреждения - с 12.00 до 12.30 часов.

Время перерыва для отдыха и питания для работников, работающих по сменному графику (медицинский персонал, повара, официантки) - 30 минут каждые 4 часа работы.

4.3. Выходными днями для работников Учреждения, кроме Работников, работающих по сменному графику, являются суббота и воскресенье каждой недели.

Работодатель обеспечивает работникам еженедельный отдых не менее 42 часов и межсменный отдых равный не менее двойной продолжительности предыдущей смены.

4.4. В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляются дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.5. Всем работникам СКГЦ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении, за второй и последующие годы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям Работников отпуск должен быть предоставлен по их заявлению до истечения шести месяцев.

4.7. По соглашению с Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8. Очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом в графике отпусков на следующий год, утверждаемом не позднее 15 декабря текущего года.

График ежегодных отпусков доводится до сведения всех работников. О времени предоставления отпуска работодатель должен известить работника не позднее, чем за 15 дней до его начала. Оформление очередного отпуска производится за две недели до его начала. Выплата зарплаты и отпускного пособия производится в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. При условии обязательности графика отпусков, как для работодателя, так и для работника, в исключительных случаях отпуск работника может быть перенесен.

4.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятых на работах с вредными условиями труда и работникам с ненормированным рабочим днём.

4.10.1. В соответствии с постановлением Госкомтруда и президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день», дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 календарных дней устанавливается для следующих категорий работников:

-врачи;

-главная медсестра;

-средний медицинский персонал;

младший медицинский персонал.

4.10.2. В соответствии с постановлением Госкомтруда и президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день», дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней устанавливается для следующих категорий работников:

-повар;

-машинист по стирке и ремонту спец.одежды.

4.10.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется:

- заместителям директора - 9 календарных дней;

- главному бухгалтеру - 9 календарных дней;

- водителям - 3 календарных дня.

4.10.3. При наличии производственных и финансовых возможностей работодатель может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков определяются настоящим Договором, локальными нормативными актами, которые принимаются по согласованию с Профкомом.

Оплата дополнительных отпусков, сверх предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, производится за счет экономии средств фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

4.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или, по желанию Работника, предоставляются отдельно.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются.

4.12. Работодатель по согласованию с Профкомом в порядке поощрения может предоставлять отдельным работникам, активно участвующим в общественной жизни учреждения, дополнительные отпуска, продолжительностью до 3 календарных дней.

4.13. Работникам, которым предоставлена путевка на санаторно-курортное лечение, имеют право оформить отпуск помимо графика отпусков.

**5. Оплата труда**

5.1 Оплата труда работников производится в порядке и на условиях, определённых Положением об оплате труда работников СКГЦ (далее - Положение об оплате труда), утверждённым приказом по учреждению от 01.11.2008 № 53-пр по согласованию с Профкомом, разработанным с целью реализации постановления Правительства Ставропольского края «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края» от 20 августа 2008 года № 128-п и Приказа министерства труда и социального развития Ставропольского края «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края» от 27 октября 2008 года № 209.

Оплата труда работников, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников СКГЦ (Приложение № 6), утверждённым приказом по СКГЦ от 01.11.2008 № 53-пр и разработанным в соответствии с примерным Положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края, утвержденное приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 27 октября 2008 г. № 209 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края».

5.2. Формирование системы оплаты труда работников СКГЦ, включающей размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

мнения Профкома;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

5.3. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются работодателем в пределах выделенных бюджетных ассигнований и устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам СКГЦ (Приложение № 9 к Положению об оплате труда работников СКГЦ).

5.3.1. В целях поощрения работников устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1. надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
2. премия по итогам работы за месяц;
3. премия по итогам работы за квартал;
4. премия по итогам работы за полугодие;
5. премия по итогам работы за 9 месяцев;
6. премия по итогам работы за год;
7. премия за образцовое качество выполняемых работ;
8. премия за выполнение особо важных и срочных работ;
9. единовременные премии.
10. 5.4. Работникам СКГЦ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
11. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
12. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при расширении зон обслуживания, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
13. выплаты специалистам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, работающим в сельской местности.

5.5. Порядок использования в СКГЦ внебюджетных средств и иной приносящей доход деятельности, устанавливается настоящим Договором. При этом на оплату труда работников, включая стимулирующие выплаты, должно направляться не менее 55 %. Остальные средства направляются на развитие материальной базы учреждений.

5.6. В сфере оплаты труда работодатель обеспечивает:

5.6.1. Установление компенсационных выплат работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее совмещение), в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон. Размер оплаты за совмещение устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.6.2. Оплату времени простоя работников по вине Работодателя, в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, работодатель оплачивает в размере не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.6.3. Оплату труда работников, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

5.6.4. Оплату сверхурочной работы за первые два часы работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.6.5. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работу в выходной или нерабочий праздничный день работодатель оплачивает в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6.6. Использование высвобождаемых бюджетных средств в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств, полученных в результате оптимизации и сокращения численности работников, на дополнительное материальное стимулирование работников по результатам их работы и деятельности в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

5.6.7. Использование в установленном порядке средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденной сметой.

5.7.8. Выплату заработной платы работникам не реже, чем каждые полмесяца в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка центра. Выплату заработной платы за время отпуска работодатель производит не позднее, чем за три дня до его начала.

5.6.9. Ежемесячное извещение каждого работника в письменной форме о составленных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 7).

5.7. При расторжении трудового договора в связи сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Средний месячный заработок сохраняется за увольнением работника в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии, если в двухнедельный срок увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.8. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок в результате:

- незаконного отстранения от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

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

5.10. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику на договорной основе с Работодателем или по решению судебных органов.

5.11. Работодатель на совместных совещаниях с представителями Профкома проводит обсуждение вопросов по использованию фонда оплаты труда, в том числе фондов компенсационных и стимулирующих выплат и экономии фонда оплаты труда.

5.12. Работодатель обязан представлять по запросу Профкома информацию о состоянии финансирования и обеспеченности денежными средствами на выплату заработной платы, социальной защищенности и занятости работников.

**6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ГАРАНТИИ**

**ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ.**

**РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.**

6.1. Занятость работников СКГЦ, условия их приема, перевода, перемещения, увольнения регулируются законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края, настоящим Договором и заключенным с каждым работником трудовым договором.

6.2. Трудовой договор не может содержать дополнительные основания для его прекращения по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

6.3. Работодатель информирует крайком Профком не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о предстоящей реорганизации учреждения, его ликвидации с обоснованиями необходимости проведения этих мер и изменения в связи с этим численности работников.

6.4. Работодатель:

6.4.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца, в письменной форме сообщают об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

6.4.2. Одновременно с уведомлением о возможных массовых увольнениях работников Министерства, их числе и сроке, в течение которого их намечено осуществить, Профкому предоставляет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Массовым признается увольнение работников в соответствии с критериями, определенными пунктом 6.4.2. краевого отраслевого Соглашения.

6.4.3. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с приведением численности работников к объёмам выполняемых работ, уменьшение численности работающих осуществляет в первую очередь за счет мероприятий внутреннего характера:

естественного оттока кадров и временного ограничения их приёма;

упреждающего дополнительного профессионального образования кадров, перемещения их внутри организаций на освобождающиеся вакантные должности.

6.4.4. Увольнение работников по сокращению штатов, численности применяет только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства по месту службы (работы).

6.4.5. Обеспечивает преимущественное трудоустройство на вакантные должности, рабочие места высвобождаемых работников с соответствующим их дополнительным профессиональным образованием.

6.4.6. Взаимодействует с органами службы занятости края, Профкомом в целях совместного решения вопросов трудоустройства высвобождаемых работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4.7. В установленном законодательством Российской Федерации порядке проводит согласование с Профкомом вопросов перевода на другую работу, вынесения дисциплинарных взысканий работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

6.4.8. Разрабатывает текущие и перспективные планы развития персонала в СКГЦ.

6.4.9. Ежегодно предусматривает средства на организацию централизованного обучения работников.

6.4.10. В целях дополнительного профессионального образования работников организует за счет средств СКГЦ обучение работников как внутри организации, так и в профессиональных образовательных организациях.

6.4.11. Организует обучение вновь принятых работников в пределах рабочего времени, установленного трудовым законодательством.

6.5. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе помимо категорий работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют следующие категории работников:

а) предпенсионного возраста за 5 года до возникновения права на пенсию по возрасту;

б) имеющие длительный стаж работы в СКГЦ (более 5 лет), более высокую производительность труда и квалификацию;

в)  одинокие матери и отцы, одинокие опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели, воспитывающие ребенка, не достигшего   
16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста);

г) лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида;

д) лица из одной семьи, работающие в СКГЦ.

6.6. Профком, при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации СКГЦ, сокращении численности работников представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

6.7. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

6.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности и штата, не менее 5 (пяти) часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

6.9. Работники, уволенные по сокращению численности и штата, имеют преимущественное право на трудоустройство в учреждении и занятие новых вакантных рабочих мест.

**7. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

7.1. Стороны договорились считать приоритетными направлениями совместной деятельности закрепление молодых специалистов в СКГЦ, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 30 лет.

7.2. Работодатель для привлечения и закрепления молодых специалистов осуществляет:

оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации;

формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;

создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, их профессиональной ориентации и самоопределения;

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 семей;

квотирование рабочих мест для выпускников профильных организаций профессионального образования, а также для работников, возвращающихся в СКГЦ после прохождения ими военной службы по призыву.

7.2.3. Стороны:

информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

совместно разрабатывают Положение о конкурсе профессионального мастерства;

поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

**8.** **Охрана труда.**

8.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности выполнения работ.

8.2.В целях реализации положений Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязуется:

-осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-выполнять мероприятия по организации охраны труда в учреждении в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Договору;

-организует и проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения согласно планам и срокам, установленным нормативно-правовыми актами по охране труда;

-создает и обеспечивает работу кабинета и уголка охраны труда;

-разрабатывает и согласовывает с Профкомом инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту;

-систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий; информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты;

-организует совещания с участием представителей Профкома по вопросам охраны труда, а также выполнение данного раздела Договора, оказывает содействие в организации обучения по охране труда и повышении квалификации специалиста по охране труда;

-при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, обеспечивает сокращение времени пребывания работников на рабочих местах в соответствии с гигиеническими требованиями к микроклимату помещений (СанПиН 2.2.4.548-96);

-организует работу комитета (комиссии) по охране труда, направление их членов на обучение по охране труда;

-предусматривает меры поощрения работников за активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда.

8.3. Работодатель обеспечивает:

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;

-учет и анализ производственного травматизма и принятие мер по его предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда в СКГЦ;

-надлежащие санитарно-бытовые условия и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с Перечнем работ и должностей, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (Приложение № 9 к настоящему Договору);

-приобретение и выдачу за счет средств учреждения сертифицированных средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств работникам учреждения в соответствии с установленными нормами (Приложение № 10 к настоящему Договору), соответствующими требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

-финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, предупреждение несчастных случаев и профзаболеваний, с более активным использованием на эти цели средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

-проведение «Дней охраны труда», смотров-конкурсов по охране труда;

-участие Профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

8.4. Профком:

8.4.1. Проводит работу по выявлению нарушений в области охраны труда и добиваются их устранения. Осуществляет контроль за правильностью предоставления компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда. Принимают меры по улучшению условий труда, быта и оздоровлению работающих.

8.4.2. Информирует работников о состоянии условий и охраны труда в СКГЦ, изменениях в законодательстве в сфере охраны труда.

8.4.3. Формирует институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, инициируют создание и организацию эффективной работы комитета (комиссии) по охране труда, вносит работодателю предложения по обучению уполномоченных (доверенных) лиц первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

8.4.4. Обеспечивает бесплатную юридическую помощь, консультирование и защиту работающих – членов Профсоюза по вопросам охраны труда.

8.5. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новых технологий требованиям охраны труда. Он вправе проводить свои независимые исследования условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

8.6. Заключение независимой экспертизы, проведённой Профкомом, предоставляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье) Работника, Работодатель компенсирует Профкому понесённые им затраты в связи с проведением экспертизы.

8.7. В случае нарушений со стороны работодателя нормативных требований по охране труда, в результате чего создаётся реальная угроза здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы вплоть до устранения выявленных нарушений. Отказ возможен после консультации с Профкомом и письменного уведомления работодателя. При этих условиях работник не может быть привлечён к дисциплинарной ответственности. В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется заработная плата в размере среднего заработка.

8.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля, вследствие нарушения охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы и средний заработок.

8.9. При отказе работника от выполнения работ в случае отсутствия средств индивидуальной защиты, возникновения опасности для его жизни и здоровья, Работодатель предоставляет ему другую работу на время устранения такой опасности.

8.10. Работникам, непрерывно занятым на работе с персональными компьютерами, Работодатель предоставляет дополнительно 15-минутные перерывы каждые 2 часа работы.

**9. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника**

7.1 Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2 Работодатель содействует с согласия работника обучению его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

**10. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

9.1. Работодатель при содействии Профкома:

-обеспечивает работников пособиями по государственному социальному страхованию;

-оказывает содействие в обеспечении по льготным ценам путевками на санаторно-курортное лечение, в детские оздоровительные лагеря;

-при наличии финансовой возможности сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, средний заработок на срок его дополнительного профессионального образования с целью использования его для работы в данном учреждении.

10.2. Работодатель по согласованию с Профкомом и при наличии финансовой возможности:

10.2.1. При отсутствии общественного транспорта обеспечивает доставку работников на работу и обратно. Порядок и условия доставки на работу и обратно служебным транспортом устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым работодателем с учетом мнения Профкома.

10.2.2. Организует горячее питание работников.

10.2.3. Организует диспансеризацию работников.

10.2.4. Пропагандирует здоровый образ жизни, проводит различные культурно-спортивные мероприятия (фестивали, смотры, конкурсы и др.).

10.3. Стороны согласились о предоставлении работникам следующих дополнительных социальных гарантий, компенсаций и льгот.

10.4. Работодатель поощряет работников за безупречный труд в СКГЦ при стаже работы не менее 10 лет в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием в размере одного оклада;

10.5. Работодатель устанавливает при наличии средств на лицевом счете СКГЦ платных услуг организации и соответствующих средств на нём поощрительную систему при вручении работникам:

Почетная грамота СКГЦ в размере – 1000 рублей;

Благодарственного письма СКГЦ в размере – 500 рублей.

10.6. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный отпуск с сохранением тарифной ставки в случаях:

- собственная свадьба – до 3-х дней;

- свадьба детей – до 3-х дней;

- рождение ребенка– до 3-х дней;

- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) – до 3-х дней;

- переезд работника на новое место жительства - 2 дня.

10.6. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск

- 1 сентября матери (отцу) первоклассника;

- одному из родителей имеющих выпускников школы – в день выпуска в школе.

10.7. Оказывать работникам за счет средств работодателя следующую материальную помощь:

- на похороны членов семьи работника при предоставлении свидетельства о смерти в размере 1000 рублей;

- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере 1000 рублей;

- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.).

10.8. Профком выделяет средства для материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

**11. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации**

**и комитета краевой организации Профсоюза**

11.1. Работодатель:

11.1.1. Не препятствует вступлению работников Министерства и учреждений в Профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации.

11.1.2. Предоставляет Профкому и крайкому Профсоюза по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

11.1.3. Не препятствуют представителям крайкома Профсоюза в СКГЦ для реализации установленных законодательством и настоящим Договором прав работников и уставных задач Профсоюза.

11.1.4. В целях материального обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов:

на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза  
ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производит удержание и безналичное перечисление 100% удержанных членских профсоюзных взносов на накопительно-распределительный счет Профсоюза № 40703810760000100100, открытый крайкомом Профсоюза по доверенности ЦК Профсоюза в Северо-Кавказском банке Сбербанка России;

на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производит удержание и безналичное перечисление на указанный выше счет денежных средств в размере не ниже установленного для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов, одновременно с выплатой заработной платы в СКГЦ.

11.1.5. Предоставляет Профкому аудиторию по заявкам для проведения массовых мероприятий, транспортные средства и средства связи и множительную технику для осуществления его деятельности в интересах работников, изготовления бланочной продукции и размножения документов (постановлений профсоюзного комитета, материалов к отчетно-выборной конференции и т.д.), а также обеспечивает услугами телефонной, электронной связи, допуском в Интернет и канцтоварами.

11.1.6. Предоставляет Профкому возможность для размещения информации, рассылки документов, касающихся социальных интересов работников и не содержащих персональных данных работников;

11.1.7. Содействует Профкому в использовании информационных систем, средств массовой информации, газеты для широкого информирования работников о деятельности профсоюзной стороны по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.1.7. Обеспечивает участие представителей Профкома в проводимых совещаниях по актуальным вопросам СКГЦ.

11.1.8. Согласовывает проведение в рабочее время собраний (конференций) членов Профсоюза и работников по вопросам подведения итогов выполнения коллективных договоров, собраний профсоюзной организации в соответствии с Уставом Профсоюза.

11.2. Гарантии трудовых прав работников Министерства и работников, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации:

11.2.1. Работа членов выборных органов первичной профсоюзной организации признается необходимой для развития системы социального партнерства в СКГЦ, в связи с чем, работодатель гарантируют освобождение от основной работы членов выборных профсоюзных органов, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций профсоюзов, в работе выборных коллегиальных органов и проводимых ими мероприятий, в том числе:

а) ежемесячно до 2 часов в неделю для проведения соответствующей общественной работы;

б) на время кратковременной учебы до 5 дней в год;

поощрение за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

11.3. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов первичной организации и не освобождённые от основной работы, уполномоченные по охране труда, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.4. Увольнение по инициативе представителя нанимателя, работодателей руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов первичной организации, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения гражданским служащим (работником) без уважительных причин служебных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия крайкома Профсоюза.

**12. Заключительные положения.**

12.1. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.2. В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

12.3. Работодатель и Профком обязуются разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.4. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в соответствии со статьей 384 Трудового кодекса Российской Федерации в СКГЦ из равного числа представителей работников и работодателя образуется комиссия по трудовым спорам.

# Приложение № 2 к коллективному договору ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр»

# на 2015-2017 годы

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель первичной  профсоюзной организации  ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Копаев  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ года | Директор ГБСУСОН  «Ставропольский краевой  геронтологический центр»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ К.Э.Больбат  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ года |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора

ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр»

на 2018-2021годы

I. Общие положения.

1.1.Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр» на 2018-2021 годы (далее – Комиссия) является созданным сторонами данного коллективного договора постоянно действующим органом социального партнерства в ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр».

Комиссия руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, Регламентом Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.2.Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1.Основными целями Комиссии являются:

развитие системы социального партнерства в ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр»;

согласование интересов государственных гражданских (муниципальных) служащих, работников ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр» и представителя нанимателя (работодателя) в сфере социально-трудовых (служебных) отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора на 2018-2021 годы и на очередной срок;

урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;

недопущение ухудшения условий труда (службы) и нарушений социальных гарантий гражданских (муниципальных) служащих и работников, установленных законодательством и коллективным договором;

обсуждение проектов локальных нормативных актов ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр», связанных с социально-трудовыми (служебными) отношениями;

распространение опыта социального партнерства, информирование гражданских (муниципальных) служащих и работников ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр» о деятельности Комиссии и принятых ею решениях;

согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

III. Принципы формирования и деятельности Комиссии

3.1. Комиссия формируется на основе принципов:

добровольности участия представителей сторон в деятельности Комиссии;

паритетности и полномочности представителей сторон;

независимости каждой из сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии;

3.2. Основными принципами деятельности Комиссии являются:

заинтересованность договаривающихся сторон в участии в договорных отношениях;

добровольность принятия реальных обязательств представителями сторон на основе взаимного согласия;

невмешательство в установленную сферу деятельности друг друга по выполнению возложенных на стороны задач и функций;

обязательность соблюдения Регламента работы Комиссии;

содействие выполнению принятых сторонами обязательств и договоренностей;

систематичность контроля за выполнением коллективного договора и решений, принятых в ходе его реализации;

полнота представительства сторон.

3.3. Представительство сторон в составе Комиссии определяется самостоятельно и оформляется приказом руководителя ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр» с учетом постановления комитета первичной профсоюзной организации ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр».

При необходимости ротация представителей сторон Комиссии осуществляется сторонами в том же порядке.

Общий состав Комиссии оформляется решением сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 3 человек.

IV. Права Комиссии

4.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых (служебных) споров в ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр»;

контролировать ход выполнения коллективного договора;

заслушивать на своих заседаниях информацию о выполнении коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;

решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;

осуществлять контроль за выполнением решений Комиссии;

проводить коллективные переговоры и принимать дополнения и изменения коллективного договора.

V. Организация деятельности Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, Регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

5.2. Регламент Комиссии утверждается решением Комиссии.

5.3. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в год.

5.4. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, назначаемые сторонами коллективного договора, которые:

обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

председательствуют на заседаниях Комиссии;

подписывают план работы и решения Комиссии.

5.5. По представлению сопредседателей Комиссии утверждается секретарь Комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

5.6. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.7. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие коллективный договор.

VI. Член Комиссии

6.1. Права и обязанности члена Комиссии определяются настоящим Положением и Регламентом Комиссии.

6.2. Член Комиссии обязан:

участвовать в заседании Комиссии;

содействовать реализации решений Комиссии;

6.3. Член Комиссии имеет право:

вносить предложения для рассмотрения на заседаниях Комиссии;

по согласованию с сопредседателем стороны делать запросы по вопросам деятельности Комиссии и получать исчерпывающую информацию;

знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами и получать их по запросу.

VII. Срок полномочий Комиссии.

7.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

**Приложения к коллективному договору.**

Приложение № 1 – состав Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр».

Приложение № 2 – Положение о Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр».

Приложение № 3 – Регламент для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр».

Приложение № 4 – Правила внутреннего трудового распорядка ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр».

Приложение № 5 – Перечень должностей работников ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр» с ненормированным рабочим днем, за работу на которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Приложение № 6 – Положение об оплате труда работников ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр».

Приложение № 7 – форма расчетного листка ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр».

Приложение № 8 – План мероприятий по охране труда ГБСУСОН «Ставропольский краевой геронтологический центр».

Приложение № 9 – Перечень профессий и должностей, при выполнении которых проводят предварительные и периодические медицинские осмотры.

Приложение № 10 – Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.