

Государственное бюджетное учреждение социального
обслуживания Краснодарского края
«Каневской краевой кризисный центр
помощи женщинам»

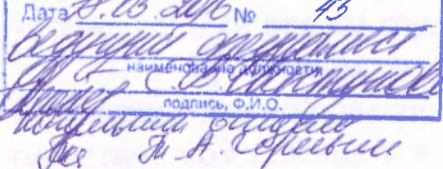
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
с «01» мая 2016 года по «01» мая 2019 года

от Работодателя:
Директор ГБУ СО КК
«Каневской краевой кризисный центр»


Е.В. Рачейскова
2016 г.

от Работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации


Т. М. Бабенчик
2016 г.

Государственное казенное
учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения
Муниципального образования
Каневской район"
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 01.05.2016 № 45

наименование должности
подпись, Ф.И.О.
И. А. Сергеев

Краснодарский край
пос. Кубанская степь

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Каневской краевой кризисный центр помощи женщинам», именуемом в дальнейшем ГБУ СО КК «Каневской кризисный центр», и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор составлен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГБУ СО КК «Каневской кризисный центр» в лице **директора Рачейсковой Елены Владимировны**, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работники в лице их представителя **председателя первичной профсоюзной организации Бабенчик Татьяны Михайловны**, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.3. Целью настоящего коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных норм и актов трудового права.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность его имущества;

1.4.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.4.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности работы, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и режима занятости).

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в учреждении соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.8. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников ГБУ СО КК «Каневской кризисный центр» при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права членов трудового коллектива на участие в управлении, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.9. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, стремления достигать компромиссных решений.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу с 01 мая 2016 года и действует по 01 мая 2019 года.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается работодателем.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4.1. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.5. Категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определены в ст.59 ТК РФ.

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

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.8. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с председателем профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.11. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается председатель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.12. Председатель профсоюзного комитета обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства РФ.

2.13. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

2.14. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной квалификации и производительности труда имеют также следующие работники:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года) до достижения пенсионного возраста;

- / - имеющие детей в возрасте до 3 лет.

2.15. Работодатель обязуется:

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников ГБУ СО КК «Каневской кризисный центр» предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

2.16. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить защиту гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

3. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов. Для женщин, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, материнства и детства на селе» установлена 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.2. У Работодателя установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Время начала работы учреждения для мужчин, женщин – 8-00 минут.

Время окончания работы для мужчин – 17-00, для женщин 16-12 минут.

Время для отдыха и питания с 12-00 минут до 13-00 минут.

Для работников (сторожей) работа организована в соответствии с графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. Для этих работников применяется суммированный учет рабочего

времени. Учетный период один месяц. Работнику (сторожу) осуществляется выплата компенсационного характера за работу в ночное время – в размере 20% за каждый час работы с 22.00 до 06.00 (следующего дня).

3.3. В учреждении применяется односменная работа.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ).

3.3.1. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст.96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда (ст.96 ТК РФ).

3.3.2. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников (например, для женщин, работающих в сельской местности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

3.3.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.3.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.3.5. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

3.3.6. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.3.7. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением № 2 к настоящему коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

3.3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.3.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.1.13. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы,

работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4. Время отдыха

4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

4.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.4. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

4.5. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

В случаях определенных ст.128, ст.263 ТК РФ.

4.6. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств работодателя:

– в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников 3 календарных дня.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,

работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

4.10. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

5. Оплата труда

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, устанавливается в рамках фонда оплаты труда.

5.2. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ). Порядок оплаты труда работников «Кризисного центра» регулируется Положением об оплате труда (**Приложение № 2**), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Работодатель обязуется:

5.3. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

5.4. Выплачивать заработную плату работнику 10 и 25 числа каждого месяца в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня

выплаты заработной платы. Расходы по обслуживанию банковского счета осуществляются за счет средств работника.

5.5. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа 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 (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (п. 2 ст. 93 ТК РФ).

6. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

6.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 100 руб.;

6.3. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих

право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

6.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

6.6. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

6.7. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.8. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- выделять средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором в Соглашении по охране труда;

- выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

- проводить специальную оценку условий труда;

- своевременно направлять работников ГБУ СО КК «Каневской кризисный центр» для прохождения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда в установленные сроки, в порядке, определенном Правительством РФ;

- обеспечивать прохождение дополнительной диспансеризации работников;

- осуществлять проведение инструктажа работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;

- обеспечивать работников бесплатной выдачей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, бесплатной выдачей смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с утвержденными «отраслевыми нормами»;

- установить компьютеры в соответствии с санитарными правилами и нормами;

- обеспечить условия и охрану труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ).

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет признают право работника на отказ от работ, в связи с угрозой их жизни и здоровью, при сохранении заработной платы на время, необходимое для устранения нарушения.

7.3. Работодатель гарантирует создание здоровых и безопасных условий труда, внедрение современных средств техники безопасности, предупреждающих производственный травматизм, и санитарно-гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется рассматривать на совместных заседаниях, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.5. Ежемесячно проводить единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

8. Основные направления работы профсоюзного комитета

8.1. Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства и настоящего коллективного договора.

8.1.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины работников «Центра занятости», повышению эффективности работы работодателя.

8.1.3. Способствовать соблюдению работниками ГБУ СО КК «Каневской кризисный центр» Правил внутреннего трудового распорядка, осуществлению производительной работы, правил санитарии, выполнению требований охраны труда и техники безопасности.

8.1.4. Вести разъяснительную работу среди работников по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.1.5. Участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

8.1.6. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий коллективный договор, условия и охрану труда.

8.1.7. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8.1.8. Участвовать в рассмотрении коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, при не достижении компромиссных решений.

8.1.9. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения трудового законодательства Российской Федерации.

8.1.10. Организовывать и проводить культурно-массовые и спортивные мероприятия, при условии добровольного и активного участия работников.

8.1.11. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших работников.

8.1.12. Рассматривать на совместных заседаниях, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.1.13. Представлять интересы работников ГБУ СО КК «Каневской кризисный центр» при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обязуется:

- создавать условия для нормальной деятельности профсоюзного комитета путем предоставления необходимых для его деятельности оборудования, помещения, транспортных средств и средств связи;

- предоставлять профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ);

- не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзного комитета; обеспечивать участие представителей профкома в работе общих собраний коллектива, по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов;

- членам профсоюзного комитета предоставлять возможность в рабочее время заниматься выполнением обязанностей с сохранением заработной платы за это время;

- на основании письменных заявлений работников ежемесячно взимать из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1 %.

10. Заключительные положения

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению, что ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

9.3. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ). Стороны не реже 2 раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

9.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению и дополнению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

9.6. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

9.7. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников ГБУ СО КК «Каневской кризисный центр», а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.