

Директор
МАУ «КЦСОН Купинского района»

Председатель совета трудового
коллектива МАУ «КЦСОН
Купинского района»



Н.А. Пыркова

(подпись)

«18» 01 2019 г.

(печать)

И.А. Шишкина

(подпись)

«18» 01 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Купинского района»
на период с 18 января 2019 г. по 17 января 2021 г.

Коллективный договор зарегистрирован в управлении экономики, бухгалтерского учета и труда администрации Купинского района Новосибирской области
Регистрационный № 05-19 от 18 января 2019

Уд. У. Т. Ведущий специалист

Гор. А. В.
Подпись



Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

Раздел 4. Режим труда и отдыха

Раздел 5. Системы оплаты труда работников

Раздел 6. Условия и охрана труда

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

Раздел 8. Права и гарантии деятельности СТК

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

Раздел 11. Пожарная безопасность.

Приложения:

1. Положение о проведении аттестации работников муниципального автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Купинского района».

2. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Купинского района».

3. Перечень категорий работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

4. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Купинского района».

5. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Купинского района».

6. Положение о порядке проведения тарификации работников муниципального автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Купинского района».

1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19.12.1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», отраслевым тарифным соглашением на 2018-2020 годы по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным Министерству труда и социального развития Новосибирской области, постановлением администрации Купинского района Новосибирской области от 01.11.2018 №846 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Купинского района Новосибирской области»

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Купинского района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное автономное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Купинского района» (далее МАУ «КЦСОН Купинского района»), именуемое далее – «работодатель» в лице директора МАУ «КЦСОН Купинского района» Пырковой Натальи Александровны, действующей на основании Устава и Совет трудового коллектива, представляющий интересы работников МАУ «КЦСОН Купинского района», именуемый далее – СТК.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАУ «КЦСОН Купинского района».

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует до 17 января 2021 г.

1.4. Работодатель признает СТК единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение СТК:

- по привлечению работников к сверхурочным работам;

- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работникам;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда для работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с СТК.

1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются главой 11 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- ознакомление нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением основных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность МАУ «КЦСОН Купинского района». Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм

труда, качество работы, сохранять собственность МАУ «КЦСОН Купинского района», соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3. СТК обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет (в зависимости от специальности).

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением о проведении аттестации работников МАУ «КЦСОН Купинского района» (Приложение № 1).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия СТК. Представлять в СТК и органы службы занятости не менее чем за 3 месяца до начала мероприятий по сокращению численности или штата работников МАУ «КЦСОН Купинского района» информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.3.2. Производить увольнение работников, являющихся членами СТК, по инициативе работодателя с учетом мнения СТК.

3.3.3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в организации в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.3.4. Предоставлять работникам, подлежащим сокращению 5 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

3.3.5. Организовать переподготовку кадров работников подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в МАУ «КЦСОН Купинского района».

3.3.6. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (или сократить их количество);

- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все сокращаемые работники;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

3.3.7. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

3.3.8. Обеспечить повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств МАУ «КЦСОН Купинского района».

3.3.9. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

3.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) проработавшим в МАУ «КЦСОН Купинского района» свыше 10 лет;

- проработавшие в МАУ «КЦСОН Купинского района» свыше 10 лет.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

4.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем в МАУ «КЦСОН Купинского района» согласно установленному перечню должностей (Приложение № 3).

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.5. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года работодатель утверждает график отпусков и не должен допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

4.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (отца, матери, детей, родных братьев и сестер, родных бабушек и дедушек) - до пяти календарных дней;

в связи с проходами в армию детей – 2 дня;

первый день занятий для родителей учеников начальной школы – 1 день;

при праздновании дня рождения – 1 день;

в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

в других случаях, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.8. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у работодателя.

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

Раздел 5. Системы оплаты труда работников

5.1. Формы и системы оплаты труда работников определяются положением об оплате труда работников МАУ «КЦСОН Купинского района» (Приложение № 4).

Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

5.2. Минимальная заработная плата работников МАУ «КЦСОН Купинского района» устанавливается в размере 14100,00 рублей (минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации 11280 с учетом районного коэффициента 1,25).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже суммы, включающей в себя минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации с учетом районного коэффициента в Новосибирской области.

5.3. Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работникам МАУ «КЦСОН Купинского района», отработавшим месячную норму рабочего времени, исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), включающие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.4. Условия оплаты труда работников МАУ «КЦСОН Купинского района» включающие размеры должностных окладов, перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения, устанавливаются в положении об оплате труда работников МАУ «КЦСОН Купинского района» (Приложение № 4).

5.5. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в сельской местности руководителю и специалистам учреждения составляет 25 % должностного оклада.

- каждый час работы в ночное время - 20 % должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

- за особенности деятельности:

Наименование учреждений и их подразделений	Категории должностей	Размер надбавки (в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы)
<p>комплексные центры социального обслуживания населения</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Административно-хозяйственный аппарат: <ul style="list-style-type: none"> - директор. 2. Отделение помощи семье и детям: <ul style="list-style-type: none"> - заведующий отделением; - педагог-психолог; - социальный педагог; - специалист по социальной работе. 3. Отделения обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов № 1,2,3: <ul style="list-style-type: none"> - заведующий отделением; - социальный работник. 4. Отделение срочной социальной помощи: <ul style="list-style-type: none"> - заведующий отделением; - специалист по социальной работе. 5. Филиал «Отделение социальной реабилитации инвалидов»: <ul style="list-style-type: none"> - заведующий отделением; - специалист по социальной работе; - специалист по социальной реабилитации инвалидов; - педагог-психолог. 6. Филиал «Дом-интернат общего типа для граждан пожилого возраста и инвалидов»: <ul style="list-style-type: none"> - заведующий отделением; - няня; - повар; - машинист по стирке и ремонту спецодежды. 7. Филиал «Стационарное отделение милосердия для граждан пожилого 	<p>15%</p>

	возраста и инвалидов»: <ul style="list-style-type: none"> - заведующий отделением; - няня; - машинист по стирке и ремонту спецодежды; - повар. 	
--	--	--

Руководитель учреждения, с учетом мнения СТК, формирует и утверждает перечень должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, работа в которых дает право на установление работникам компенсационной надбавки за особенности деятельности с указанием ее размера.

В должностных инструкциях соответствующих работников учреждения выделяются и конкретизируются аспекты трудовой деятельности, являющиеся основанием для установления компенсационной надбавки за особенности деятельности.

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни – устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 153 ТК РФ);

- за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

Руководителю учреждения, заместителям и главным бухгалтерам учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, применяемых в учреждении в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

5.6. Работникам учреждения, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- 2) надбавка за ученую степень;
- 3) надбавка за почетные звания;
- 4) надбавка за квалификационную категорию;
- 5) надбавка за продолжительность непрерывной работы (за стаж работы);
- 6) премии по итогам календарного периода;
- 7) премии за выполнение важных и особо важных заданий.

5.7. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам МАУ «КЦСОН Купинского района» устанавливаются, в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.8. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом директора МАУ «КЦСОН Купинского района». Порядок

распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАУ «КЦСОН Купинского района» определен в приложении № 5.

5.9. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения.

5.10. Выплата заработной платы производится не реже, чем 2 раза в месяц, в следующие сроки:

- 17 числа текущего месяца – оплата труда за первую половину месяца;

- 2 числа месяца, следующего за расчетным – оплата труда за вторую половину месяца.

За два дня до выплаты заработной платы работнику выдается расчетный лист, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

5.11. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия труда для выполнения работником своих трудовых обязанностей. Работникам может выплачиваться вознаграждение по итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда.

5.12. Работникам МАУ «КЦСОН Купинского района», на основании решения работодателя, может быть установлена премия за выполнение особо важного и сложного задания. Премия за выполнение особо важного и сложного задания и ее конкретный размер устанавливаются приказом работодателя.

5.13. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов работников МАУ «КЦСОН Купинского района», а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы, приказом директора создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, специалиста по кадрам, представителя трудового коллектива, а также других лиц, привлекаемых директором к работе по тарификации. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами (Приложение № 6). Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках

Раздел 6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1.1. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

6.1.3. Организовать своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований некоторых категорий работников.

6.1.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.1.5. Обеспечить:

- своевременную выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников.

6.1.6. Предоставить следующие гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- выплату 4 % за вредные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

6.1.7 Обеспечить условия и охрану труда беременных женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.1.8 Осуществлять перевод работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6.1.9. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев в МАУ «КЦСОН Купинского района» и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.1.10. Регулярно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о выполнении конкретных мер по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

6.1.11 Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без ее согласия.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовать место для питания всех работников МАУ «КЦСОН Купинского района».

7.1.2 В случае смерти работника вследствие несчастного случая, произошедшего в МАУ «КЦСОН Купинского района» работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

7.1.3. Всем работникам, уходящим на пенсию и проработавшим в учреждении не менее 10 лет, предоставляется ценный подарок на сумму 3000 (три тысячи) рублей из средств от приносящей доход деятельности со статьи расходов бюджетной классификации 349 «Материальные запасы однократного применения».

7.1.4. В случае смерти работника или смерти близких родственников (мужа, жены, отца, матери, детей, родных братьев и сестер, родных бабушек и дедушек) работодатель выделяет транспортное средство для похорон в пределах Купинского района.

7.1.5. В связи с вступлением работников учреждения в брак, работодатель предоставляет ценный подарок на сумму 3000 (три тысячи) рублей из средств от приносящей доход деятельности со статьи расходов бюджетной классификации 349 «Материальные запасы однократного применения».

7.1.6. При экономии фонда оплаты труда, за качественное выполнение должностных обязанностей, за выполнение особо важного задания Работодатель выплачивает стимулирующие выплаты работникам МАУ «КЦСОН Купинского района».

7.1.7. Работодатель обеспечивает права работников учреждения на обязательное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

7.1.8. Работодатель своевременно перечисляет средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством, своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд.

7.1.9. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот и т.д.

7.1.10. В случае направления в служебную командировку всем работникам учреждения возмещаются расходы по проезду, найму помещения по фактическим расходам, суточные в размере 300 рублей.

7.1.11. В соответствии с п. 11 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утв. Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749, при командировках в местность, откуда работник (исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы) имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

7.1.12. Всем работникам учреждения, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК РФ).

7.1.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МАУ «КЦСОН Купинского района» либо сокращением численности штата работников МАУ «КЦСОН Купинского района», увольняемому работнику выплачивается выходное пособие согласно Трудовому кодексу РФ.

Раздел 8. Права и гарантии деятельности совета трудового коллектива.

8.1. Работодатель гарантирует СМК получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

8.2. СТК признает, что проведение собраний (конференций) работников МАУ «КЦСОН Купинского района» в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

8.3. Работодатель не препятствует деятельности СТК, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет СТК в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование.

8.4. СТК обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

8.5. СТК осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. СТК содействует реализации коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в МАУ «КЦСОН Купинского района».

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций.

9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

9.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в управление экономики, бухгалтерского учета и труда администрации Купинского района Новосибирской области для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в управление экономики, бухгалтерского учета и труда администрации Купинского района Новосибирской области по месту нахождения МАУ «КЦСОН Купинского района» для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные управлением экономики, бухгалтерского учета и труда администрации Купинского района при регистрации коллективного договора.

10.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке МАУ «КЦСОН Купинского района», необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания.

10.5. Работодатель и СТК обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

10.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Раздел 11. Пожарная безопасность

11.1. Работодатель обязуется принимать меры, направленные на исполнение обязанности по содержанию в исправном состоянии системы и установок противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

11.2. Работодатель обеспечивает в соответствии с установленными сроками выполнение работ по техническому обслуживанию и планово-предупредительному ремонту систем противопожарной защиты зданий и сооружений.

11.3. Работодатель обеспечивает объект огнетушителями по нормам согласно приложениям N 1 и 2 Правил противопожарного режима.

11.4. Работодатель и работники обязаны оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, а также предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

11.5. На директора учреждения возлагается обязанность по оказанию содействия пожарной охране в установлении причин и условий возникновения и развития пожара, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

11.6. Работодатель обязан обеспечить доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты, а также предоставлению по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведений и документов о состоянии пожарной безопасности, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях.

11.7. Работодатель обязан незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.