



МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УПРАВЛЕНИЕ  
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА СНЕЖИНСКА»  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА СНЕЖИНСКА» (МУ «КЦСОН»)

Сосновая улица, дом 7, г.Снежинск Челябинская область, 456770  
Телефон (8-35146) 3-91-52, 2-45-79, факс 3-57-50, e-mail:kacson@snzadm.ru  
ОКПО 514723384, ОГРН 1027401355717, ИНН/КПП 7423014977/742301001

ОТ РАБОТНИКОВ:



Председатель профкома МУ «КЦСОН»

З.Х. Дварёнене

«01» октября 2022 год

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:



Директор МУ «КЦСОН»

Е.Н.Медведева

«01» октября 2022 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Между работниками и работодателем  
МУ «КЦСОН»

Принят общим собранием  
Трудового коллектива МУ «КЦСОН»  
Протокол №\_\_от 03 октября 2022 г.

г.Снежинск  
Челябинская область  
2022 год

Администрация г. Снежинска
Юридический отдел
Дата 30.09.2022
Индекс 1799

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения города Снежинск».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения города Снежинск» (далее МУ «КЦСОН») и установлению дополнительных по сравнению с законодательством социально-трудовых и профессиональных прав, гарантий и льгот, предоставляемых работникам работодателем.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель: МУ «КЦСОН» в лице директора Медведевой Елены Николаевны, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и  
- работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МУ «КЦСОН», в лице Дварёнене Земфиры Хаснуллаевны, председателя первичного профсоюзного комитета (далее - профком), с другой стороны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.15. Стороны договорились проводить политику, направленную на создание системы социально – трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, повышению уровня жизни работников.

В этих целях:

1.15.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить выполнение задач, возложенных на администрацию МУ «КЦСОН»;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты о труде, локальные нормативные акты,
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профкома,
- создать Комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателей в соответствии с ТК РФ,
- сотрудничать с профсоюзным комитетом, рассматривать конструктивные предложения профкома по вопросам социальной политики организации.

1.15.2. Профком обязуется:

- способствовать успешной деятельности МУ «КЦСОН» по выполнению возлагаемых на него задач, соблюдению работниками трудовой дисциплины, качественному выполнению трудовых обязанностей,
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых и связанных с трудом отношений,
- регулярно осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и соблюдением законодательства о труде и об охране труда,
- участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов с целью защиты социально-трудовых прав работников,
- принимать меры по предупреждению трудовых споров и их урегулированию, способствовать созданию в коллективе благоприятного микроклимата.

1.15.3. Работники обязуются:

- добросовестно и качественно выполнять свои должностные и функциональные обязанности, своевременно выполнять приказы и распоряжения руководителей,
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы, правила и инструкции по охране труда,
- содержать свое рабочее место, оборудование, технику в чистоте и исправном состоянии, бережно относиться к имуществу учреждения,
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.16. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами.

## II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются сведения о работнике, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменном виде.

2.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу работника (до подписания трудового договора) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальностей.

3.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.3. В случаях направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить

ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ТК РФ.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст.173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с получением образования по образовательным программам, имеющих государственную аккредитацию.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала ТК РФ.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома.

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с трудовой деятельностью; освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

4.2.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

#### **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора.

5.3. В МУ «КЦСОН» устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени - 40 часов в неделю, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида 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.

5.4. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Устанавливать доплаты работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ;

5.7.2. Предоставлять работникам ежегодный дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье работника до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 3 календарных дней;
- на похороны родственников (родители, супруг(а), дети) до 3 календарных дней;

Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы предоставлять при производственной и финансовой возможности учреждения.

5.7.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

- директору - 3 календарных дня;
- заместителю директора - 3 календарных дня;
- главному бухгалтеру - 3 календарных дня;
- заведующим отделений - 3 календарных дня;
- неосвобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации МУ «КЦСОН» - 3 календарных дня;
- водителю автомобиля - 3 календарных дня;

5.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

## VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников МУ «КЦСОН» производится в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным приказом руководителя.

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не

может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц:

-25 числа каждого месяца;

-10 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

6.4. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров и сроков выплаты заработной платы работникам согласно законодательству несет директор МУ «КЦСОН».

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, производит выплату денежной компенсации на бесплатный проезд на всех видах городского пассажирского транспорта (кроме такси), автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) пригородных и внутрирайонных маршрутов, социальным работникам в размере не выше 470 (четыреста семьдесят) рублей ежемесячно при предоставлении проездных билетов в соответствии Постановлением Губернатора Челябинской области от 30.10.2014 г №182 «О мерах социальной поддержки социальных работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Челябинской области».

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

7.2.4. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три календарных дня нетрудоспособности работника.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8.1. Работодатель в области охраны труда обязуется:

8.1.1. Знакомить работников МУ «КЦСОН» при приеме на работу с требованиями охраны труда.

8.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

8.1.3. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

8.1.5. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками.

8.1.6. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8.1.7. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

8.1.8. Организовывать и проводить совместно с профкомом экологические субботники по уборке территории и служебных помещений.

8.1.9. За счет средств учреждения обеспечивать приобретение и выдачу специальной одежды, обуви и инвентаря социальным работникам в соответствии с Порядком обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем социальных работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Челябинской

области, утвержденным Постановлением Губернатора Челябинской области от 30.10.2014 г №182 «О мерах социальной поддержки социальных работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Челябинской области»:

Наименование профессии, должности	Наименование специальной одежды, обуви, инвентаря	Единица измерения	Норма на человека	Срок использования (в годах)
Социальный работник, предоставляющий социальные услуги получателям социальных услуг на дому	Плащ или куртка	штук	1	2
	Халат хлопчатобумажный	штук	1	1
	Утепленная обувь	пар	1	2
	Резиновая обувь	пар	1	2
	Обувь демисезонная	пар	1	1
	Обувь комнатная	пар	1	1
	Сумка	штук	1	1

8.1.10. За счет средств учреждения обеспечивать приобретение и выдачу специальной одежды, обуви и инвентаря работников в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»:

Наименование профессии, должности	Наименование специальной одежды, обуви, инвентаря	Единица измерения	Норма на человека	Срок использования (в годах)
Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	штук	1	1
	Перчатки с полимерным покрытием	пар	6	1
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пар	12	1
Водитель при управлении легковым автомобилем	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	штук	1	1
	Перчатки с	пар	12	1



	точечным покрытием			
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пар	дежурные	
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	штук	1	1
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	штук	2	1
	Сапоги резиновые с защитным подноском	пар	1	1
	Перчатки с полимерным покрытием	пар	6	1

8.1.11. За счет средств учреждения обеспечивать приобретение и выдачу работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением и воздействием на кожу вредных производственных факторов, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и Стандартов безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» с изменениями и дополнениями от 07.02.2013 г., 20.02.2014 г., 23.11.2017г, 12.06.2018 г.. Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача:

№	Рабочее место	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями; работы с водой и водными растворами; работы, выполняемые в резиновых перчатках	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл (средство гидрофобного действия-отталкивающее влагу) 100 мл (регенерирующий, восстанавливающий крем)
2.	Водитель	Работы, связанные с	200 г (мыло туалетное)

		легкосмываемыми загрязнениями	или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями; наружные работы (сезонно) при температуре выше 0 Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 200 мл средство для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)
4.	Все работники, за исключением, указанных в п.1-3	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях

8.1.12. Информировать работников о правилах применения при выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств.

8.1.13. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

8.2. Работник обязан:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности.

8.2.2. Правильно использовать оборудование, инструменты, материалы, применять современные технологии.

8.2.3. Применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

8.2.4. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда и пожарной безопасности, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности и проверку знаний требований охраны труда и требований по пожарной безопасности.

8.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования, нарушениях в использовании сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

8.2.6. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, произошедшем в МУ «КЦСОН», или об ухудшении состоянии своего здоровья.

8.2.7. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности), другие обязательные медицинские осмотры (предрейсовые, послерейсовые), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя и в соответствии с нормативными правовыми актами и медицинскими рекомендациями.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда.

8.3.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.3.3. Принимать участие в работе совместной комиссии по охране труда.

8.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

8.3.5. Обращаться к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.3.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

## IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.6. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком предоставлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома МУ «КЦСОН» на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Члены профкома МУ «КЦСОН» включаются в состав комиссии учреждения по охране труда, и в другие комиссии при необходимости.

9.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

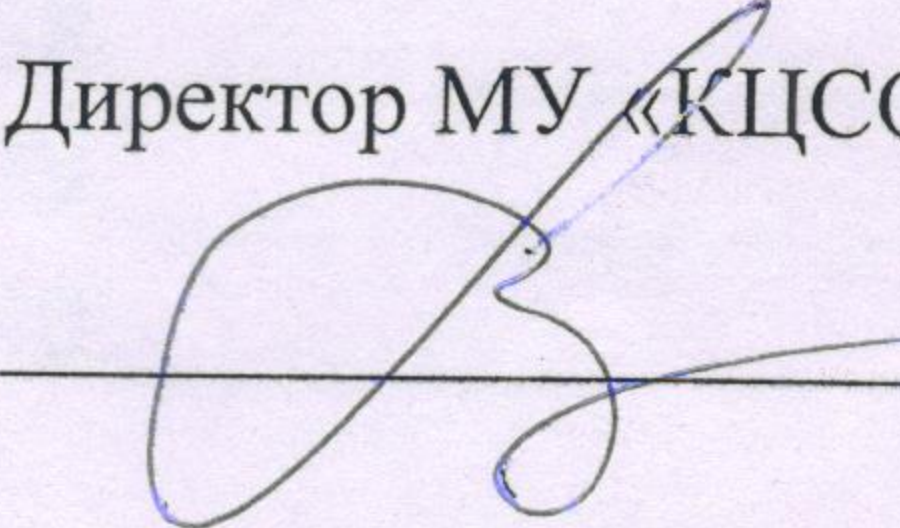
-разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

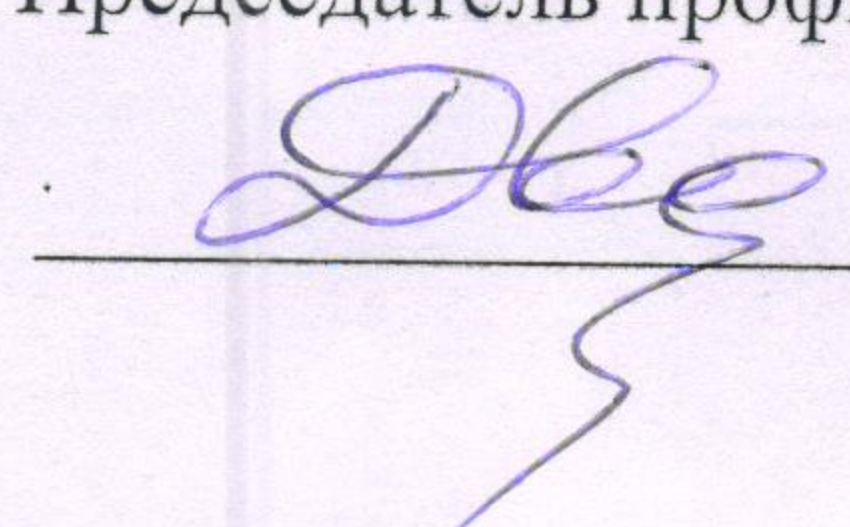
-очередность предоставления отпусков, разделение отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- применение системы материальной помощи, нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников МУ «КЦСОН»;
- Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях" и ТК РФ. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы в области коллективных прав и интересов.
- Профком совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- Профком представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- Профком осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Профком совместно с администрацией осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

- 10.1. Стороны договорились, что:
- 10.2. Для подведения итогов выполнения Договора ежегодно проводится общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору. Общее собрание проводится по инициативе одной из Сторон.
- 10.3. Рассматривают в течение 7 календарных дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.
- 10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Директор МУ «КЦСОН»  
  
 \_\_\_\_\_ Е.Н.Медведева

Председатель профкома МУ «КЦСОН»  
  
 \_\_\_\_\_ З.Х.Дварёнене