

Представитель работодателя:
Директор ГБУ РК
«Крыммелиоводхоз»

От представителей работников:
Председатель Профсоюзной
общественной организации
ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»

«_____» _____ 2016 г.

«_____» _____ 2016 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного учреждения
Республики Крым
«Крымское управление водного хозяйства и мелиорации»**

на 2016-2019 годы

**Принят на общем собрании
работников «___» _____ 2016 г.
Протокол № _____ (прилагается)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Крымское управление водного хозяйства и мелиорации» (далее – ГБУ РК «Крыммелиоводхоз») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

- ГБУ РК «Крыммелиоводхоз», в лице директора Масляника Владислава Ивановича, действующего на основании Устава, именуемый далее Работодатель;

- работники ГБУ РК «Крыммелиоводхоз», интересы которых представляет профсоюзный комитет Профсоюзной Общественной Организации ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (далее - Профсоюз), в лице председателя Малышевой Галины Александровны, действующего на основании Устава, уполномочена на представительство при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен на основе норм действующего законодательства Российской Федерации, Республики Крым, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы (далее – Генеральное соглашение), Республиканского Соглашения между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2015-2017 годы (Далее – Республиканское соглашение), принятых сторонами обязательств в целях регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений, согласования интересов наемных работников и работодателя».

1.3. Коллектив учреждения признает единственным и полномочным представителем своих интересов Профсоюз и поручает ему рассматривать все вопросы, связанные с заключением и исполнением коллективного договора с работодателем.

1.4. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, Профсоюз содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.5. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.6. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.7. Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя.

1.8. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.9. Сфера действия коллективного договора:

Коллективный договор вступает в силу с 17 мая 2016 года, распространяется на работодателя и всех работников учреждения, от имени которых он заключен и действует до « 17 » мая 2016 года (но не более 3-х лет).

1.10. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и контроля за их выполнением. Стороны принимают на себя обязательства, определенные в коллективном договоре.

Стороны принимают все меры для досудебного разрешения трудовых споров с участием представителей работников и работодателя.

1.11. Общие обязательства сторон:

1.11.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется обеспечивать:

- стабильное финансовое положение;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;
- создание безопасных условий труда;
- совершенствование оплаты и нормирования труда;
- повышение уровня заработной платы;
- реализацию программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов;
- повышение профессионального уровня работников.

1.11.2. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с Профсоюзом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства Российской Федерации от 05.12.91 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

1.11.3. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора профсоюз обязуется:

- содействовать повышению эффективности производства и укреплению трудовой дисциплины в организации;
- добиваться повышения жизненного уровня работников и улучшения условий их труда;
- обеспечивать контроль соблюдения работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- приглашать уполномоченного представителя работодателя на заседания профсоюзного комитета, где рассматриваются вопросы защиты трудовых и социально-экономических прав работников;
- обеспечивает контроль соблюдения работодателем безопасных условий труда.

РАЗДЕЛ 2

ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

Минимальный размер заработной платы не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации в Республике Крым.

Размеры должностных окладов работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Постановлением Совета министров Республики Крым от 3 февраля 2015 года № 22 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, организаций, отнесенных к ведению Государственного комитета по водному хозяйству и мелиорации Республики Крым с учетом изменений и дополнений», Положением о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Крымское управление водного хозяйства и мелиорации», утвержденным приказом от 22 июля 2015г. № 96 с учетом изменений и дополнений.

Размеры должностных окладов по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании и в трудовых договорах.

Стимулирующие выплаты и выплаты компенсационного характера к должностным окладам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам государственных бюджетных (автономных) учреждений Республики Крым, филиалов учреждений, отнесенных к ведению Государственного комитета по водному хозяйству и мелиорации Республики Крым от 30 июня 2015 года № 109, Положением о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Крымское управление водного хозяйства и мелиорации» утвержденного приказом от 27 июля 2015г. № 82 с изменениями и дополнениями.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (признанными таковыми по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда), устанавливать в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливать с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Оплату труда производить за счет средств бюджета Республики Крым и за счет поступлений приносящий доход деятельности, согласно утвержденному плану финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий год.

В случаях изменения в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой, выплачиваемой работникам до изменения, действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае внесения изменений (дополнений) в Положение о системе оплаты труда и Положение о стимулирующих выплатах, руководствоваться последней редакцией.

2.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается путем перечисления на счет в банке (с зачислением на пластиковую карту работника).

2.4. Заработная плата является вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.5. В случае, если средний заработок за время нахождения работника в служебной командировке меньше текущей (фактической) заработной платы, работнику производится доплата в размере разницы текущей (фактической) заработной платы и величиной сохраненного на период командировки среднего заработка (ст.8,9 ТК РФ).

2.6. Заработная плата выплачивается в сроки:

- за первую половину месяца 15 числа текущего месяца за фактически отработанное время;
- заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет за месяц) в последний рабочий день текущего месяца (28,29) 30,(31).

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

2.7. Для отдельных категорий работников, у которых трудовым договором предусмотрена работа по графику вводится суммированный учет рабочего времени (ст.104 ТК РФ). Учетный период устанавливается продолжительностью 1год.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени, оплата труда за фактически отработанное время производится в соответствии с законодательством по часовой тарифной ставке, которая рассчитывается путем деления должностного оклада на установленную среднемесячную норму рабочего времени в году.

Доплата труда работникам в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) производится в процентном отношении от фактически отработанного ночного времени, но не ниже 20% от часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (ст.96, 154 ТК РФ).

2.8. Осуществлять оплату труда за время работы в выходной и праздничный не рабочий день в соответствии со ст.153 ТК РФ.

2.9. Систему оплаты труда для всех работников организации установить согласно действующего законодательства, норм Генерального соглашения, Республиканского соглашения, Постановления Совета министров Республики Крым от 3 февраля 2015 г. N 22 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений, организаций, отнесенных к ведению Государственного комитета по водному хозяйству и мелиорации Республики Крым" (с изменениями и дополнениями), положения о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Крымское управление водного хозяйства», утвержденного приказом ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» от 7 июля № 82-П (далее – положение о стимулирующих выплатах).

2.10. Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, организаций, отнесенных к ведению Государственного комитета по водному хозяйству и мелиорации Республики Крым (далее – положение о системе оплаты труда), положение о стимулирующих выплатах являются составными частями коллективного договора (прилагаются).

2.11. Работодатель обязуется:

а) выплачивать заработную плату в первоочередном порядке. Все другие платежи осуществлять после выполнения обязательств по выплате заработной платы;

б) проводить зачисление заработной платы сотрудников 2 раза в месяц на счета банковских карт, открытых по заявлениям работников в банках Российской Федерации;

в) производить оплату за работу в сверхурочное время, праздничные, выходные и нерабочие дни в порядке и в размерах, предусмотренных действующим законодательством, положением о системе оплаты труда;

г) зачисление отпускных производить на банковские карты сотрудников не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска;

д) зачисление расчета при увольнении производить на банковские карты сотрудников в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете;

е) удержания из заработной платы работника, по всем основаниям для погашения его задолженности работодателю производить в соответствии со ст. 137,138 ТК РФ;

ж) производить оплату суточных за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути;

з) расходы по найму жилого помещения в служебной командировке проводить в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера;

и) в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

к) в случае невыполнения обязательств перед работниками по выплате заработной платы:

- предоставлять Профсоюзу по запросу достоверную информацию о наличии средств на счетах учреждения;

- информировать трудовой коллектив о причинах нарушения трудового законодательства в части несвоевременной выплаты заработной платы и соответствующих мероприятиях по их устранению.

2.12. Профсоюз обязуется:

- осуществлять профсоюзный контроль за выполнением работодателем законодательства об оплате труда, положения о системе оплаты труда, положения о стимулирующих выплатах, соблюдением сроков выплаты заработной платы;

- обеспечить разрешения трудовых споров между работником и работодателем;

- выступать в защиту интересов работника в суде.

РАЗДЕЛ 3

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

Стороны договорились, что всесторонняя забота работодателя и профкома о повышении жизненного уровня работников является основным направлением и содержанием социального партнерства.

3.1. В этих целях Работодатель с учетом мнения и участия профкома, при наличии финансовых возможностей за счет средств от приносящей доход деятельности:

- оказывает материальную помощь в связи с рождением ребенка в размере не более одного должностного оклада;
- оказывает материальную помощь в связи с вступлением в брак в размере не более одного должностного оклада;
- в случае смерти работника, его близких родственников (дети, супруг, супруга, родители), его семье оказывает материальную помощь в размере не более одного должностного оклада;
- в случае длительного заболевания работника и необходимости дорогостоящего лечения оказывает материальную помощь в размере до 5 должностного оклада;
- работникам, уходящим на пенсию, при увольнении оказывает материальную помощь в размере не более одного должностного оклада;
- при наступлении юбилейной даты: 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие со дня рождения, оказывает материальную помощь в размере не более одного должностного оклада;
- к государственным и профессиональным праздникам оказывает материальную помощь в размере не более одного должностного оклада, за счет средств ПДД.

РАЗДЕЛ 4

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, отраслевым тарифным и другими соглашениями и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

4.2. Трудовой договор – при поступлении на работу трудовые отношения между работодателем и работником оформляется заключением трудового договора в письменной форме, в 2-х экземплярах, по одному для

каждой стороны. Содержание трудового договора должно отвечать требованиям ст.57 ТК РФ.

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

4.4. Перевод работников на другую работу, изменение существующих условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст. 72.2 ТК РФ).

4.5. Администрация не вправе требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

4.6. Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня фактического начала работы работника издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда.

4.7. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников организации ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

4.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника:

- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями,
- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- с должностной инструкцией;
- с мерами по предупреждению коррупции.

4.9. В случае расторжения трудового договора по основаниям, изложенным в ст. 81 ТК РФ работодатель:

а) о предстоящем увольнении работников по п. 1, п. 2. ст. 81 (ликвидация организации, сокращение штата организации) сообщает профкому в письменном виде за 2 месяца, а работника предупреждает персонально под роспись не менее, чем за 2 месяца;

б) расторгает трудовой договор с работниками по п.2 (сокращение штата), п.3 (недостаточная квалификация), п. 5 (неисполнение обязанностей), п. 6 ст. 81 ТК РФ по согласованию с профкомом;

в) увольнение не освобожденных от основной работы председателей профкомов (их заместителей) по п. 2, пункта 3, и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, а также наложение на них дисциплинарного взыскания, перемещения по работе производит помимо общего порядка (ст. 373 ТК), только с предварительного согласия вышестоящего профоргана;

г) соблюдает предусмотренные ТК РФ ст. 178 гарантии и компенсации работникам, в связи с увольнением по п. 1, п. 2 ст.81;

д) работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, предоставляет до 5 часов в неделю для поиска работы, с сохранением среднего заработка;

е) при сокращении численности или штата работников преимущественным правом остаться на работе, кроме указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим детей до 16 летнего возраста (также отцам, воспитывающим детей без матери);
- получившим в организации трудовое увечье;

ж) расторжение срочного трудового договора производит в соответствии со ст. 79 ТК РФ, а по собственному желанию работника, согласно ст. 80 ТК РФ, а также п. 3, части 1, ст. 77 ТК РФ.

4.10. Работодатель по согласованию с профкомом:

- рассматривает вопросы, связанные с изменением структуры организации, сокращением численности, реорганизацией, увольнением работников по своей инициативе;
- устанавливает порядок замещения вакантных рабочих мест и должностей с предоставлением преимущественного права работникам организации;
- устанавливает порядок и периодичность повышения квалификационных разрядов;
- при проведении аттестации работников включает в состав аттестационной комиссии представителей профкома;
- вводит в организации режим неполного рабочего времени.

4.11. Профком обязуется:

- обеспечить защиту прав и интересов работников при приеме на работу, в вопросах занятости, трудовых отношений и увольнения в строгом соответствии с трудовым кодексом;
- способствовать своевременному рассмотрению вопросов в комиссии по трудовым спорам;
- оказывать помощь работнику в разрешении трудовых споров с работодателем в Гострудинспекции;
- своевременно, в установленные ст. 373 ТК РФ сроки, рассматривать представления работодателя об увольнении работников.

РАЗДЕЛ 5

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

5.1. Гарантирует работникам организации условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

5.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения Профкома и извещает работника за 2 недели о времени начала отпуска.

5.3. Своевременно и в полном объеме производит перечисление за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (Закон РФ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») и отражает размер производимых перечислений в расчетном листке работников.

5.4. Может оплачивать учебу в высших и средне специальных учебных заведениях работнику, получающему специальность необходимую в отрасли водного хозяйства и мелиорации, при наличии трехстороннего договора за счет средств ПДД. При этом специалист, оканчивающий учебу, должен отработать 5 лет. В случае, если работник увольняется раньше срока, он обязан компенсировать всю сумму оплаты (сумма относится к доходу и облагается НДФЛ).

5.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо распределены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере «среднего заработка» в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.6. Выделяет транспортные средства работникам для коллективных поездок к местам организованного коллективного отдыха по ценам и тарифам, согласованных с Профсоюзом.

5.7. Выделяет транспортные средства работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с Профсоюзом.

5.8. Профсоюзный комитет обязуется:

5.8.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.8.2. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

5.8.3. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

5.8.4. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязуется:

6.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Коллективным договором, согласно Приложению № 1.

6.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.3. Провести специальную оценку условий труда в отношении следующих рабочих мест, согласно Приложению № 2.

6.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

6.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.6. Обеспечивать обучение лиц поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций").

6.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 3.

6.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам, занятым на работах, связанных с легкосмываемыми и трудносмываемыми загрязнениями моющие и обезжиривающие средства согласно Приложению № 4.

6.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- повышенный размер оплаты труда согласно Приложению 5;

6.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.12. Обеспечить условия труда молодежи в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет", в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.13. Обеспечить прохождение работниками, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинских осмотров для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.14. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда. Предоставлять работникам, занятым на работах в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях перерывы для обогрева и отдыха через каждые 2 часа работы продолжительностью 15 минут. Данные перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате.

Работники в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации обязуются:

6.15. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.16. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

6.17. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.18. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей Работодателя и профкома в количестве 5 человек.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны

труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора.

РАЗДЕЛ 7

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА

7.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями: суббота, воскресенье, перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня, продолжительностью 1 час.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней и т. д.) устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома.

Для работников филиалов режим рабочего времени устанавливается руководителями филиалов на местах.

7.2. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия, по письменному распоряжению руководителя организации, и с соблюдением требований ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в указанные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома (ч.4 ст.113 ТК РФ). Работодатель по договоренности с работником предоставляет работнику другой день отдыха в том же месяце, в котором он был привлечен к работе (в соответствии с п. 4 разъяснения Госкомтруда СССР, президиума ВЦСПС от 08.08.1966 года №13/П-21).

7.3. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и сокращенную 36, 35, 24 часов, для отдельных категорий работников (ст. 92 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников, связанных с необходимостью непрерывного функционирования, вводится сменная работа, при которой работники выполняют работу в течении установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности и с учетом мнения профсоюзного комитета. Режим рабочего времени для данной категории работников отличается от общих правил, установленных в Учреждении, и устанавливаются трудовым договором (ст. 100, ст. 103 ТК РФ).

В подразделениях, где не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не должна превышать годовой нормы производственного календаря.

7.4. Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников:

- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;

- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

7.5. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91, 92 ТК РФ).

7.6. Работодатель с учетом мнения профкома:

а) устанавливает продолжительность работы в течении недели и рабочей смены для различных категорий работников (взрослых, несовершеннолетних, инвалидов, занятых на работах с вредными условиями труда, работающим в ночную смену и др.) в соответствии со ст. 92,94,95,96 ТК РФ и других нормативных документов;

б) соблюдает требования ст.103 ТК РФ при организации сменной работы;

в) разрешает работу по совместительству (регламентируется гл. 44 ТК РФ) и привлекает работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ;

г) устанавливает ненормированный рабочий день для отдельных категорий работников (ст. 101 ТК РФ).

7.7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается 28 календарных дней, без учета нерабочих праздничных дней, приходящихся на период отпуска (ст. 115 ТК РФ).

7.8. Работодатель с учетом мнения профкома, утверждает график предоставления работникам отпусков не позднее, чем за две недели до начала календарного года (ст. 123 ТК РФ).

7.9. О времени начала отпуска работник предупреждает за 2 недели. Продление или перенесение отпуска, разделение его на части, отзыв из отпуска, замена оплачиваемого отпуска денежной компенсацией работодатель производит в соответствии со ст.124,125,126 ТК РФ.

7.10. Работодатель предоставляет, согласно ст.119 ТК РФ работникам учреждения с ненормированным рабочим днем дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней (утвержденный перечень должностей и профессий работников прилагается).

7.11. Работодатель в соответствии со ст. 128 ТК РФ, предоставляет отпуска без сохранения зарплаты:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, в порядке и на условиях, согласованных с работодателем;

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

7.12. Работодатель в соответствии со ст. 262 ТК РФ может предоставить один дополнительный выходной в месяц без сохранения заработной платы женщинам, проживающим в сельской местности на основании их письменного заявления.

7.13. Профком осуществляет постоянный контроль за режимом труда и отдыха работников в организации, не допускает нарушения законодательства, ущемление прав трудящихся.

РАЗДЕЛ 8

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Права выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, действующих в организации, и гарантии их деятельности определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными актами.

8.2. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, не препятствует созданию профсоюзных организаций и вступлению работников в члены Профсоюзов;

- проводит инструктирование лиц, находящихся на руководящих должностях о недопустимости препятствования деятельности профсоюзных организаций, в какой бы то ни было форме;

- представляет выборным профсоюзным органам необходимую статистическую отчетность и иную информацию, затрагивающую интересы работников по социально – трудовым вопросам;

- принимает решения с учетом мнения либо по предварительному согласованию с соответствующим профсоюзным органом в случаях, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

- ведет коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективного договора;

- создает условия, обеспечивающие деятельность выборных профессиональных союзов, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим коллективным договором, соглашениями;

- представляет выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующих в организации, вне зависимости от количества членов Профсоюза, безвозмездно необходимые помещения для работы самих профсоюзных органов и для проведения собраний работников, транспортные средства, а также средства связи, оргтехники и другие технические средства;

- включает представителей профсоюзного комитета в состав комиссии по реорганизации или ликвидации организации;

- не препятствует представителям профсоюзных органов всех уровней посещать организации, в которых работают члены Профсоюза;

- обеспечивает при наличии письменных заявлений членов Профсоюза удержание профсоюзных взносов из заработной платы и ежемесячное их перечисление безналичным путем на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации, не позднее дня выдачи заработной платы работникам предприятия. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств;

- обеспечивает участие членов выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ними средний заработок на период участия в указанных мероприятиях. Сохраняет профсоюзному активу средний заработок на период профсоюзной учебы;

- отчисляет финансовые средства профсоюзным органам организации на проведение культурно-массовых мероприятий в размере 0,5% от фонда оплаты труда организации;

- оплачивает командировочные расходы по участию членов выборных органов Профсоюза в мероприятиях, проводимых Профсоюзами;

- не применяет к работникам, не освобожденным от основной работы и входящим в состав выборных профсоюзных органов, в том числе структурных подразделений организации, дисциплинарные взыскания, переводы на другую работу и увольнение без предварительного согласования с соответствующим профсоюзным органом;

- вправе перечислять средства на счета Профсоюза для организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в размере не менее 0,5 % от фонда оплаты труда.

- несет ответственность за нарушение прав и гарантий деятельности профессиональных союзов в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, производится, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей и членов выборных профсоюзных органов организации и его структурных подразделений – только по предварительному согласию вышестоящего профсоюзного органа.

8.4. Социальные льготы, гарантии и премирование, предусмотренные коллективным договором для работников организации, распространяются на выборных освобожденных профсоюзных работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.8. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, районном суде, органах местного самоуправления.

8.9. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

8.10. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

РАЗДЕЛ 9

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с «17» мая 2016 года до « 17 » мая 2019 года.

Он вступает в силу с « 17 » мая 2016 года.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, разделения, преобразования), а в случае ликвидации – в течении всего срока проведения ликвидации организации.

9.3. Изменения и дополнения в данный коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься при взаимном согласии сторон в случаях:

- изменения норм действующего законодательства по вопросам, являющимся предметом коллективного договора;
- изменения норм Генерального соглашения, Республиканского, принятого Отраслевого соглашения;
- по инициативе одной из сторон.

Сторона, которая инициирует внесение изменений и дополнений в коллективный договор письменно уведомляет другую сторону о начале проведения переговоров (консультаций) и направляет свои предложения, которые совместно рассматриваются в 10-дневный срок со дня их получения другой стороной.

9.4. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора. Представители работников или работодателя направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

9.5. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

9.6. Обеспечивает доступность каждого работника организации к коллективному договору, с целью ознакомления, уточнения его содержания.

9.7. Все вновь поступающие работники знакомятся с коллективным договором при приеме на работу.

9.8. Контроль за исполнением коллективного договора производится комиссией, образованной на равной основе работодателем и профкомом, по итогам работы за год.

Результаты проверки и отчетность сторон (работодателя и профкома) обсуждаются на собрании коллектива.

9.9. Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации.

9.10. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в трех экземплярах в целях беспрепятственного

ознакомления с его текстом работников организации. Всех вновь принятых работников знакомить с текстом коллективного договора под роспись.

Представитель Работодателя:
Директор ГБУ РК
«Крыммелиоводхоз»

От Представителей работников:
Председатель Профкома

_____ В.И. Масляник

_____ Г.А. Малышева

« 17 » мая 2016 год

« 17 » мая 2016 год