

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного учреждения Республики Адыгея
«Красногвардейский комплексный Центр социального обслуживания
населения»**

на 2019 – 2021 годы

Подписан сторонами:

От работодателя:

***Директор ГБУ РА
«Красногвардейский КЦСОН»***

_____ ***М.Н. Кулов***

***«25» марта 2019 года
М.П.***

От представителей работников:

***Председатель
Профсоюза***

_____ ***Л.А.Рубанова***
(ФИО, должность и подпись)

***«25» марта 2019 года
М.П.***

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТКРФ) и Законом Российской Федерации от 11.03.1992 года № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» и является основным нормативно-правовым актом, определяющим трудовые социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.70 ТКРФ) на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

-работодатель в лице директора государственного бюджетного учреждения Республики Адыгея «Красногвардейский комплексный Центр социального обслуживания населения» Кулова Меджида Нальбиевича (именуемый в дальнейшем «Работодатель») и
-работники организации в лице председателя первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения Республики Адыгея «Красногвардейский комплексный Центр социального обслуживания населения» (далее по тексту «Профком») Рубановой Людмилы Александровны, совместно именуемые «Стороны».

Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников государственного бюджетного учреждения Республики Адыгея «Красногвардейский комплексный Центр социального обслуживания населения» (далее по тексту ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН»). Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

Настоящий 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.

Работники предоставляют право договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива через своего представителя, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.

Основные права и обязанности Сторон определены, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, Правилами внутреннего трудового распорядка. Профком, действующий на основании Устава является полномочным представительным органом работников ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года.

Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых им обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем работникам ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН».

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН».

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками организации индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение престижа социальной работы, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей стороны принимают на себя следующие обязательства:

3.1. Сотрудничать при решении производственных и социально-экономических вопросов и обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Договором социальных гарантий и льгот работниками ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН».

3.2. Обеспечивать работникам необходимый объем работ, своевременную оплату труда и социальные льготы, установленные коллективным договором.

3.3. Трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу – оформлять заключением письменного трудового договора.

3.4. Работодатель обязан принимать необходимые меры по соблюдению условий коллективного договора.

3.5. При возникновении разногласий в подходах при решении отдельных вопросов, связанных с производством и трудовыми отношениями, будут решать посредством тесных и открытых контактов, стремления избегать конфронтации.

3.6. Условия Договора обязательны для всех сторон настоящего Коллективного договора. Все приложения к Коллективному договору являются его составной частью и обязательны к исполнению.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников, руководителей, специалистов организации регламентируется действующим законодательством о труде, в соответствии с которым устанавливается продолжительность рабочего времени работников ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН», составляющая:

- для женщин 36 часов в неделю.
- для мужчин 40 часов в неделю
- начало рабочего дня : 8-00
- окончание рабочего дня: 17-00 (для мужчин), 16-00 (для женщин)

Для работников устанавливается время отдыха и обеденного перерыва продолжительностью с 12-00 до 12-48.

4.2. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только с письменного согласия работников, кроме случаев, предусмотренных Законодательством, когда согласие работника не требуется (ст.113 ТК РФ).

4.4. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что для работников, работающих в условиях сменной работы, ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период устанавливается 1 год.

4.5. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. Не допускается привлечение к сверхурочной работе

беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.6. График ежегодных отпусков работников составляется до начала календарного года с учетом мнения Профкома (ст.123 ТК РФ). Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ утвердить и довести до сведения всех работников ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» график отпусков. При этом на момент ухода работника в отпуск администрация должна производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск.

4.7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, при этом ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Работнику предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 2 календарных дней инвалидам, согласно ст.23 Федерального закона от 24.11.1995г № 181-ФЗ « О социальной защите инвалидов в Российской Федерации.

4.8. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемые отпуска суммируются. По соглашению между Работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

4.10. Не использованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника по письменному заявлению в удобное для него время в течение календарного года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий (календарный) год.

4.11.Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Дополнительные отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляются работникам на основании результатов специальной оценки условий труда.

4.13. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" может применяться сокращенное рабочее время по письменному заявлению Работников, помимо случаев, предусмотренных действующем законодательством, для:

- женщин, работающих в сельской местности - 36-часовая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом денежное содержание, денежное довольствие или заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Кроме этого, женщинам, работающим в сельской местности, и имеющим детей в возрасте до 18 лет по письменному заявлению может предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения денежного содержания (денежного довольствия, заработной платы).

Дополнительный выходной день без сохранения денежного содержания (денежного довольствия, заработной платы) предоставляется по письменному приказу Работодателя.

4.14 Стороны пришли к соглашению, что Работникам по письменному заявлению предоставляется:

4.14.1. Краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы для решения сложных социально-бытовых вопросов (свадьба, смерть близких родственников, рождение детей и т.д.) на срок до 3 дней один раз в год.

4.14.2. Работникам, имеющим детей в возрасте от 6 до 10 лет - один дополнительный оплачиваемый день отдыха - 1 сентября².

4.14.3. Один свободный от работы оплачиваемый день для прохождения ежегодной диспансеризации².

4.15. Родители, на обеспечении которых находится ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет, имеют право на ежемесячный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц. Для единственного родителя налоговый вычет удваивается.

4.16. Одному из родителей для ухода за ребенком-инвалидом предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Выходные предоставляются по письменному заявлению и могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Каждый дополнительный выходной день оплачивается в размере среднего заработка. Это касается и родителей, работающих по совместительству.

4.17. По заявлению родителя, воспитывающего ребенка-инвалида, работодатель обязан установить ему неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. Труд работника при этом оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.18. Работников, имеющих детей-инвалидов, разрешается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия.

4.19. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с одинокими матерями, воспитывающими ребенка-инвалида до восемнадцати лет, другими лицами, воспитывающими детей-инвалидов без матери. Работник не может быть уволен в случае не прохождения аттестации как не соответствующий занимаемой должности или выполняемой работе. Исключение из данного запрета составляют лишь случаи ликвидации предприятия или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, либо совершения работником ряда виновных действий, увольнение за которые предусмотрено трудовым законодательством.

4.20. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе одного из родителей или единственного родителя (опекуна), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

4.21. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, родители-одиночки (опекуны и попечители), воспитывающие детей в возрасте до пяти лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с письменного согласия, и если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

4.22. Запрещает направлять родителей-одиночек и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Подобные направления и привлечения допускаются только с их письменного согласия, и если у работника отсутствуют медицинские запреты.

4.23. Одиноким родители и женщины с детьми до трех лет должны быть в письменной форме ознакомлены работодателем о своем праве отказаться от командировок, ночных и сверхурочных работ.

4.24. Женщинам (и одиноким матерям в том числе) с детьми в возрасте до полутора лет, не назначается испытательный срок при трудоустройстве.

4.25. Одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, по заявлению предоставляется дополнительный отпуск в размере двух недель (т.е. 14 календарных дней сверх обычных 28 восьми в год). Отпуск может быть присоединен к очередному оплачиваемому отпуску либо использован отдельно — это зависит от желания (или необходимости) работника.

4.26. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

4.27. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным [ст. 114 - ст.128](#) ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

5.ОПЛАТА ТРУДА

5.1 Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе заключенных трудовых договоров, настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН», утвержденных с учетом мнения Профком

5.2. Размер заработной платы, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, иные выплаты стимулирующего характера и системы премирования работников ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН», определяются самостоятельно на основании действующего законодательства в пределах утвержденного объема ассигнований выделенных в текущем году из бюджета Республики Адыгея и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и закрепляются в Положении об оплате труда работников ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН».

5.3. Оплата труда работников производится на основе:

- 1). должностных окладов, ставок заработной платы;
- 2). выплат компенсационного характера;
- 3). выплат стимулирующего характера.

5.4 Заработная плата выплачивается работнику, ежемесячно в денежной форме (в рублях). Производится путем перечисления на предоставленный работником лицевой счет. Выплаты осуществляются не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца - 16 – го числа;
- за вторую половину месяца – 2 – го числа следующего за отработанным месяцем.

5.5. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5.6. В соответствии со [ст.60.2](#) ТК РФ работнику может поручаться выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату ([ст.151](#) ТК РФ). Такая работа возможна только с письменного согласия работника и может осуществляться в форме:

- совмещения профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличения объема работ;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При этом дополнительно поручаемая работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения, а по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания или увеличения объема работ.

5.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства или совмещения, производится отдельно по каждой из должностей. Совмещаемая должность оплачивается в размере 50 % от совмещаемой ставки со всеми компенсационными и стимулирующими выплатами за исключением надбавки за стаж пропорционально отработанному времени. Должность по внутреннему совместительству оплачивается в размере 100% от ставки по этой должности со всеми компенсационными и стимулирующими выплатами пропорционально отработанному времени за исключением надбавки за стаж.

5.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, заключаемым с работником, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

5.9. Введение новых норм условий оплаты труда или их изменение производится с учетом мнения Профкома.

5.10. Заработная плата работников ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН», отработавших месячную норму рабочего времени, установленную действующим законодательством, и исполнивших трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимальной заработной платы.

5.11. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель обязуется производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги при наличии аналогичной индексации получаемой субсидии в порядке, установленном законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Адыгея.

5.12. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и при выполнении работы в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 149 Трудового кодекса РФ).

5.13. Работникам учреждения могут выплачиваться денежные суммы в виде материальных поощрений (премий) из средств фонда заработной платы, а так же из средств, приносящий доход деятельности.

- по итогам работы за год;
- по итогам работы за квартал;
- в связи с юбилеем (50,55,60,65 лет);
- за образцовое качество выполняемых работ.
- Ежемесячная премия социальным работникам
- К отпуску заведующим отделениями социального обслуживания на дому ,консультативного отделения и отделения семьи, материнства и детства.

5.14. Средства, поступающие в ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» по бюджетной субсидии на выполнение государственного задания, а также средства, от приносящей доход деятельности расходуются на выплату заработной платы работникам ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» и локальными нормативными актами ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН», составленными с учетом мнения Профкома и утвержденными Работодателем.

5.15. Работодатель производит удержание из заработной платы работников только в случаях, предусмотренных ст. 137 Трудового кодекса РФ.

5.16. Привлечение к сверхурочной работе Работников допускается только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а работа в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости допускается с письменного согласия Работника и только после издания письменного приказа Работодателя, в котором в обязательном порядке оговаривается порядок оплаты.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере (статья 152 ТК РФ). По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочного.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (если этот день не включен в месячную норму рабочего времени), а день отдыха оплате не подлежит.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Предоставление социальных льгот и гарантий на обеспечение защиты социальных прав работников ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» распространяется на всех работников, принятых на постоянную работу.

Социальные гарантии и льготы производятся в пределах бюджетных (в виде материальных поощрений) и внебюджетных средств (в виде оказания материальной помощи), утвержденных на текущий год.

6.1. Медицинское обслуживание работников организации осуществляется на основании Договора со страховой медицинской организацией путем добровольного медицинского страхования.

- периодические медицинские осмотры один раз в год для социальных работников и водителей.

- предварительные осмотры для нового работника при приеме на работу.

6.2. Материальная помощь работникам организации предоставляется на основании его заявления. Размер оказываемой помощи определяет директор учетом мнения Профкома.

6.2.1. В целях социальной поддержки работникам организации может оказываться единовременная материальная помощь в связи с рождением ребенка в размере одной тысячи рублей.

6.2.2. В целях закрепления кадров - к юбилейным датам (50,55,60,65,) в размере пяти тысяч рублей.

6.2.3. В связи с похоронами – оплата ритуальных услуг, связанных с похоронами, производится по решению директора в следующем порядке:

- в случае смерти работника, его супруги (супруга), его родителей или детей может быть оказана помощь его семье в виде копки могилы и предоставления катафалка, а также материальная помощь, размер которой определяет директор с учетом мнения Профкома

6.2.4. Работникам организации дополнительно может предоставляться

3-х дневный оплачиваемый отпуск по личному заявлению, исходя из должностного оклада, в случаях:

- свадьбы работника;
- свадьбы детей;
- рождении ребенка;

- смерти супруга или супруги, детей, родителей.

6.2.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем, или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию или не имеющих государственной аккредитации, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177 ТК РФ).

6.2.6. Производить работникам ежемесячную доплату за выслугу лет в учреждении, проработавшим в течение 3-х лет, надбавку в размере 20% от основного оклада; в течение 5 лет - надбавку в размере 30% от основного оклада.

6.2.7. Вопросы гарантий и компенсаций, не оговоренные настоящим коллективным договором, администрация и представитель Профкома рассматривают на совместном заседании.

7. ЗАНЯТОСТЬ ПЕРЕОБУЧЕНИЕ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

7.1. Работодатель обязуется решать с участием представителя Профкома следующие вопросы:

7.1.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН», его реорганизацией, а также сокращением численности работающих и штатов.

7.1.2. Определение основных направлений деятельности ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН», внесение изменений в перечень социальных услуг, предоставляемых Центром, создание и ликвидация структурных подразделений.

7.1.3. Утверждение Положения об оплате труда работников, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов, касающихся интересов работников Центра.

7.1.4. Увольнение работников по инициативе администрации в соответствии со [ст.81](#) Трудового кодекса РФ.

7.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН».

7.3. Работодатель обеспечивает переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН».

7.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.5. При принятии решения о сокращении должностей и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

7.6. Увольнения по инициативе администрации, ликвидация структурных подразделений, полная или частичная приостановка деятельности ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществляются с участием представителей Профкома.

7.7. Работникам, увольняемым по сокращению численности, Работодатель обязуется предлагать любую имеющуюся работу в ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

7.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся работникам в соответствии с [ст.179](#) ТК РФ, а так же лицам:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшим в ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» свыше 10 лет.
- сотрудникам, являющимся членами Профсоюза.

7.9. При принятии решения о сокращении должностей и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

7.10. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН».

7.11. При сокращении не допускать увольнение двух Работников из одной семьи одновременно, одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16 - летнего возраста.

7.12. Увольнение по инициативе работодателя, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

7.13. В случае отсутствия вакансий, работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН», сокращения, по письменному заявлению предоставляется свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.14. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

7.15. Увольняемым работникам заработная плата выплачивается не позднее дня увольнения. Если в последний рабочий день работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования об окончательном расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму.

7.16. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, в том числе за все прошлые годы. При этом взамен выплаты компенсации по письменному заявлению работника и с согласия работодателя неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. Исключение составляют случаи увольнения за виновные действия. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска. Выдача всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, а также трудовой книжки с внесенной в нее записью об увольнении, производится перед уходом работника в отпуск. За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако отпуск на число дней болезни не продлевается.

7.17. В случае если увольняющийся работник не отработал период, предоставляющий право на полную компенсацию неиспользованного отпуска, компенсация выплачивается пропорционально дням отпуска за отработанные месяцы. При этом не полностью отработанный месяц не учитывается, если количество отработанных дней составляет менее половины месяца. Если отработано более половины месяца, то он учитывается как целый.

7.18. Если отпуск за текущий рабочий год был предоставлен авансом, а к моменту увольнения рабочий год полностью не отработан, то сумма среднего заработка за неотработанные дни отпуска подлежит удержанию из заработной платы работника. Удержание не производится, если работник увольняется в результате:

- ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем — физическим лицом;
- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- призыва работника на военную службу или направления его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- смерти работника либо работодателя — физического лица, а также признания судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

7.19. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) при расторжении трудового договора в связи:

- с ликвидацией организации;
- сокращением численности или штата работников организации.

7.20. Выходное пособие выплачивается уволенным работникам независимо от их последующего трудоустройства при наличии предусмотренных ТК РФ обстоятельств. Средняя же заработная плата на период трудоустройства сохраняется за уволенным работником только в случае, если он не вступил в трудовые отношения с новым работодателем.

7.21. После увольнения работника сохраняемый на период трудоустройства среднемесячный заработок выплачивается в дни выдачи в данной организации заработной платы. При этом уволенный работник предъявляет трудовую книжку.

7.22. Работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка при прекращении трудового договора в связи с нарушением установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора не по вине работника, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

7.23. При ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

7.24. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора:

- по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель в соответствии с действующим законодательством, ТК РФ и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

8.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

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

8.3. Осуществлять контроль совместно с уполномоченным по охране труда Профкома за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

8.4. Осуществлять свою деятельность, исходя из приоритета жизни и здоровья работников.

8.5. Финансировать разработку и своевременное выполнение мероприятий по проведению условий труда на рабочих местах в соответствии с требованием безопасности и гигиены труда.

8.6. При организации каждого рабочего места применять оборудование, приспособления и т.п., соответствующие ТУ (техническим условиям), государственным стандартам, нормам охраны труда и требованиям безопасности.

8.7. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования.

8.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для всех работников организации и на отдельные виды работ в соответствии с нормативно-правовыми актами.

8.9. Обеспечивать проведение обучения, инструктажей, проверки знаний работниками правил и инструкций по охране труда и технике безопасности, профилактических мероприятий по предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости на производстве. Организовать изучение и проверку знаний работниками организации вновь введенных Правил. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктажи или проверку знаний требований охраны труда.

8.10. Проводить совместно с Фондом социального страхования и представителями Профкома организации расследование аварий и всех несчастных случаев на производстве.

8.11. Организовывать проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников. На время прохождения медицинских осмотров за работниками сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Осуществлять регулярно контроль над состоянием охраны труда на предприятии для своевременного выявления и устранения недостатков в организации охраны труда работников, предотвращение возникновения пожаров, аварий и несчастных случаев, повышение ответственности административно-технического персонала за создание здоровых и безопасных условий труда на производстве.

8.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.15. Работодатель обязуется обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение

профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих вопросы охраны труда.

8.16. Профсоюзный комитет обязуется:

8.16.1. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда администрации и профсоюза.

8.16.2. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

8.16.3. Готовить предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда, сохранение здоровья Работников.

8.16.4. Контролировать расходование финансовых средств выделяемых на охрану труда.

8.16.5. Избрать уполномоченных лиц по охране труда профсоюза в ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН». Оказывать им необходимую помощь в выполнении возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда профсоюза.

8.16.6. В случае непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников в ходе производственной деятельности, предъявлять обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ до устранения нарушений требований безопасности.

8.17. При повреждении здоровья работнику должен быть возмещен утраченный из-за производственной травмы заработок и расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

8.18. Возмещается пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% заработка.

8.19. Работнику выплачивается единовременная и ежемесячные страховые выплаты, размер которых зависит от степени утраты профессиональной трудоспособности. Ее определяет учреждение медико-социальной экспертизы.

8.20. Стороны договорились совместно:

8.20.1. Для реализации задач по созданию условий и охраны труда ежегодно заключать Соглашение по охране труда администрации и профсоюза.

8.20.2. Работодатель разрабатывает, а профком согласовывает инструкции по охране труда для всех Работников и по всем видам работ.

8.20.3. Своевременно обеспечивать бесплатную выдачу спецодежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты согласно Распоряжению Кабинета Министров Республики Адыгея от 29.05.2006 № 121-р «О перечне и нормах выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря, Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 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", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня, 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" Предоставляемых бесплатно социальным работникам при исполнении им служебных обязательств в государственных учреждениях социального обслуживания Республики Адыгея». (приложение 2 к Коллективному договору),(приложение 1 к Коллективному договору)

8.21. Содержать аптечки первой медицинской помощи с необходимым набором медикаментов.

8.22. Обеспечивать надлежащее состояние производственных, санитарно-бытовых помещений.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ СТРАХОВАНИЯ, ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

9.1. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

9.2. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих ([письмо](#) ПФ РФ и ФНПР от 02.12.96. N 101-218).

9.3. Возмещать работнику, направленному в служебную командировку, расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных действующим законодательством и Положением об особенностях направления в служебные командировки работников Центра.

9.4. Выплачивать увольняемому работнику, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников Центра, выходное пособие в размере не менее установленного трудовым законодательством.

9.5. В случае прекращения трудового договора производить расчёт выплат всех сумм, причитающихся работнику, в день увольнения работника (ст. 140 Трудового кодекса РФ).

9.6. При нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

10.1. Работодатель строит свои взаимоотношения с Профкомом на основе социального партнерства и взаимодействия Сторон.

Правовой основой взаимодействия являются Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иные законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Адыгея

10.2. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности. Председатель Профкома имеет право присутствовать на совещаниях при обсуждении вопросов, связанных с трудовыми отношениями.

10.3. Работодатель признает право Профкома бесплатно и беспрепятственно получать информацию по социально-трудовым вопросам и деятельности ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

10.4. ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» и Профком пришли к Соглашению, что проведение профсоюзных собраний, конференций допускается в рабочее время по согласованию с Работодателем, если их проведение не нарушает нормальную деятельность Центра.

10.5. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно в день выплаты заработной платы производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на расчетный счет АРТО Профсоюза РГУ РФ членских профсоюзных взносов не менее размера, установленного Уставом Профсоюза.

Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставляется бухгалтерии ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН».

10.6. Заявления о приеме в члены Профсоюза хранятся в Профкоме.

10.6.1. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы председателям и членам профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с сохранением средней заработной платы:

10.6.2. председателю Профкома 2 часа в неделю,

10.6.3. его заместителю 1 час в неделю,

10.6.4. членам Профкома 1 час в неделю,

10.6.5. уполномоченному Профсоюза по охране труда 5 часов в неделю;

10.6.6. на время кратковременной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов.

-Безвозмездно предоставлять Профкому помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

10.7. ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» и Профком договорились о том, что председателю Профкома гарантируется предоставление равноценной должности в случае сокращения замещаемой им штатной должности при проведении организационно-штатных мероприятий.

10.8. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса руководителей (их заместителей, членов Профкома, уполномоченных по охране труда) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

11.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному качественному, своевременному выполнению ими своих трудовых обязанностей.

11.2. Представительствовать от имени Работников- членов профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

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

11.4. Контролировать соблюдения законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего (служебного) распорядка, условий Коллективного Договора.

11.5. Вносить предложения по обеспечению работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшению санитарно-бытовых условий, выполнению соглашения по охране труда.

11.6. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц Профсоюза по охране труда, участие в комиссиях по охране труда.

11.7. Оказывать содействие при организации культурно-массовых, физкультурных мероприятий среди Работников организации.

11.8. Создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи.

11.9. Проводить работу по вовлечению в члены Профсоюза.

11.10. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза по трудовому, семейному, жилищному, гражданскому законодательству.

11.11. Доводить до сведения членов Профсоюза изменения в Трудовом и связанного с трудом законодательства.

11.12. Поощрять профсоюзный актив в организации, ведущей эффективную общественную работу.

11.13. За счет средств Профкома выделять материальную помощь членам профсоюза в случае:

- юбилеев (25,30,35,40,45,50,55,60,65 лет - одну тысячу рублей);
- длительной болезни - одну тысячу рублей;
- смерти ближайших родственников - одну тысячу рублей;
- многодетным матерям ко Дню матери - пятьсот рублей;
- приобретать памятные сувениры детям членов профсоюза, идущим в первый класс;
- приобретать новогодние подарки для детей членов профсоюза до 14 лет.
- организовывать поздравление членов Профсоюза и выплатой одной тысячи рублей

в случаях вступления в брак и рождения детей;

11.14. За счет средств профсоюзного бюджета Адыгейского республиканского комитета Профсоюза работников Госучреждений и общественного обслуживания:

- организовывать поздравление членов Профсоюза и выплатой одной тысячи рублей в случаях вступления в брак и рождения детей;

11.15. За счет средств профсоюзного бюджета Центрального Комитета Профсоюза: -производить страхование членов профсоюза от несчастных случаев со смертельным исходом и получения инвалидности первой группы при исполнении ими трудовых обязанностей.

-

12. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

12.1.Контроль над ходом выполнения данного Коллективного Договора осуществляется комиссией, сформированной обеими сторонами с подведением итогов 1 раз в год (Акт проверки Коллективного Договора).

12.2.Состав комиссии по соглашению обеих сторон утверждается на момент начала проверки.

12.3При обнаружении нарушений выполнения условий Коллективного Договора одной из сторон лицами, подписавшими данный договор, делается представление в письменной форме об устранении нарушений.

Стороны в этом случае обязаны не позднее, чем в недельный срок, провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

12.4.Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушение и невыполнение условий Коллективного Договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществление контроля, несут ответственность в соответствии со статьями 25,26,27 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

13. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЙ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПЕРИОД ДОГОВОРА

13.1.Отношения договаривающихся сторон в процессе реализации Коллективного Договора регламентируются Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

13.2.Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над исполнением Договора.

13.3. Договаривающиеся стороны обязуются строго соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с Законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

13.4. До истечения срока действия Коллективного Договора могут вноситься изменения и дополнения только по взаимной договоренности между Администрацией и Рабочим коллективом.

13.5. Все изменения и дополнения Коллективного Договора должны оформляться в виде приложений к Коллективному Договору и регистрироваться в установленном порядке.

13.6. Разрешение разногласий по выполнению данного Договора осуществляется в соответствии с действующим Законодательством. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (Положениях) настоящего Коллективного Договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Администрации и Работников организации, стороны Коллективного Договора будут руководствоваться Положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных сопутствующих нормативных актов о труде в Российской Федерации, с целью соблюдения и защиты моральных и материальных прав и интересов работников, стремясь улучшить их социально-экономическое положение по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде Российской Федерации.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

14.2. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

14.3. ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» признает Профком как единственную организацию, ведущую коллективные переговоры от имени в интересах всех Работников. Работники, не являющиеся членами Профсоюза и делегировавшие Профсоюзному комитету права на защиту их социально- трудовых интересов ежемесячно перечисляют на счет профсоюзной организации 1% денежных средств из заработной платы. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации 1% из денежного содержания, денежного довольствия или заработной платы (в соответствии со ст. 377 ТК РФ).

14.4. ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» и Профком обязуется соблюдать условия настоящего Договора, а также осуществлять систематический двухсторонний контроль за выполнением своих обязательств.

14.5. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

14.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Приложения :

1. Порядок приобретения , выдачи, хранения велосипедов
2. Положение о выдаче специальной одежды , специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
3. Правила внутреннего трудового распорядка
4. Положение об оплате труда

5. Положение о премировании работников
6. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
7. Положение по охране труда
8. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу на работу и периодических повторных медицинских осмотров
9. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.