

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
«Советский комплексный центр социального обслуживания населения»
на период с 2023 г. по 2026 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение). Коллективный договор заключается между работниками учреждения, представляемыми профсоюзным комитетом учреждения, именуемый в дальнейшем «Профком» в лице председателя профкома и работодателя в лице директора учреждения, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель».

1.2. Работодатель признает Профком полномочным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора.

1.3. Коллективный договор заключен 03 мая 2023 года сроком на 3 года, вступает в силу с 15 мая 2023 года и действует по 15 мая 2026 года (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства по регулированию трудовых отношений на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Законов Российской Федерации и Ставропольского края о социальном партнерстве, тарифных соглашениях и других нормативных актов.

1.5. В учреждении создана двухсторонняя комиссия по разработке, заключению и контролю за выполнением обязательств коллективного договора (далее - Комиссия), (приложение № 8). Комиссия осуществляет свои функции в течение всего периода действия коллективного договора. Вносит в коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений. Осуществляет контроль за выполнением обязательств коллективного договора (ст. 51 ТК РФ).

При необходимости, стороны вносят изменения в состав комиссии, о чем информируют друг друга.

1.6. В случае, если вносимые изменения существенны, Работодатель и Профком обязуются провести переговоры о соответствующем внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

1.7. В период действия коллективного договора, при выполнении работодателем положений коллективного договора, Профком не выступает организатором коллективных действий и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.8. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения, а также высокопроизводительному и качественному труду присущим профсоюзам методами и средствами.

1.9. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами.

1.10. При принятии локальных нормативных актов Работодатель учитывает мнение Профкома.

2. Трудовой договор, обеспечение занятости профессиональной подготовки и переподготовки работников

2.1. Стороны договорились о следующем:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

2.1.2. В трудовой договор с работниками финансовой службы, бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.1.3. Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

2.2. Работодатель обязуется обеспечивать выполнение мероприятий, направленных на увеличение объемов работ, создание дополнительных рабочих мест.

2.3. Работодатель обязуется обеспечить соблюдение квоты рабочих мест для приема на работу инвалидов.

2.4. Организовать профессиональную подготовку и переподготовку персонала учреждения в целях соответствия уровня их квалификации профессиональным стандартам.

2.5. Создавать условия для профессионального и личностного роста персонала, качественного выполнения социальных услуг.

2.6. Осуществлять материально-техническое обеспечение и оснащение процесса профессионального развития персонала в учреждении.

2.7. Привлекать дополнительные источники финансирования и материально-технические средства для профессионального развития персонала.

2.8. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор), (ст. 58-59 ТК РФ).

2.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с настоящим коллективным договором.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

2.11. Работодатель обязуется заблаговременно не позднее, чем за три месяца, представить в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.12. Работодатель обязуется предупреждать работников о предстоящем увольнении письменным распоряжением (уведомлением) не позднее, чем за два месяца персонально под роспись.

2.13. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста.

2.14. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.15. Работодатель обязуется работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

2.16. Лица, уволенные по сокращению численности и штата, имеют преимущественное право возвращения в учреждение при открывшейся вакансии.

2.17. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе Работодателя по всем основаниям производится с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.18. Принимать меры по организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.19. Планировать и проводить мероприятия по адаптации вновь принятых работников в учреждение, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

3. Оплата труда и нормирование труда

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) два раза в месяц: 25 числа - за первую половину месяца, 10 числа - за вторую половину месяца. По письменному заявлению работника перечисление заработной платы осуществляется на его лицевой счет в банке. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.1.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.1.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей) не включаются.

3.3. Формы, системы и размеры оплаты труда различных категорий работников, формы материального поощрения, в том числе, повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения профсоюзного комитета учреждения (ст.ст. 135, 371, 372 ТК РФ), (приложение № 1).

3.4. Устанавливать работникам:

надбавки к окладам за непрерывный стаж работы (приложение № 5 к положению об оплате труда работников - порядок исчисления стажа для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы).

3 года - 20%

5 лет - 30%;

водителям автомобилей за классность:

1 класс - 25%;

2 класс - 10%.

3.5. Выплачивать работникам премию, вознаграждение по результатам работы за месяц, квартал в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 1).

3.6. Производить доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ), а именно:

при совмещении профессий (должностей) при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере не менее 25% от оклада (ст. 151 ТК РФ);

за сверхурочную работу: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По

желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее того времени, которое работник отработал сверхурочно (ст.152 ТК РФ). Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст. 152 ТК РФ;

в выходные и нерабочие праздничные дни – 200% . По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ). Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный дни приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный дни (от 0 часов до 24 часов);

за каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35% оклада за работу в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ), (приложение № 1).

3.7. Не допускать привлечение работников к сверхурочным работам более чем 120 часов в год и только в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

3.8. Производить доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда к должностным окладам работников в размере 15% оклада (приложение № 2) (ст. 147 ТК РФ).

3.9. Определение коэффициента трудового участия работников производить в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 1).

3.10. В соответствии со ст.168 ТК РФ, в случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются:

оплата найма жилого помещения в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки.

При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы – 12 рублей в сутки;

оплата суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

оплата проезда к месту служебной командировки и обратно – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общественного пользования.

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы - в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

автомобильным транспортом – в автобусе общего типа.

Расходы, превышающие установленные размеры, возмещаются за счет экономии бюджетных ассигнований либо за счет средств от деятельности, приносящей доход.

В случае однодневных командировок производить выплату суточных в размере 100 руб. на обеспечение потребностей в связи с пребыванием вне места жительства – на питание, приобретение необходимых предметов личной гигиены, на пользование туалетом и т.д.

3.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.

3.12. В соответствии со ст. 159 ТК РФ работникам гарантируется применение системы нормирования труда, установленной в Положении о системе нормирования труда учреждения (приложение № 11).

3.13. В соответствии со ст. 157 ТК РФ в случае приостановки деятельности работодателя время приостановки оформляется простоем.

Время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Согласно ст.113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка (приложение №3).

4.2. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников учреждения:

директор учреждения;

заместитель директора;

главный бухгалтер;

водитель автомобиля;

заведующий отделением срочного социального обслуживания;

заведующий стационарным отделением временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов.

4.3. Режим рабочего времени устанавливается согласно графиков дежурств, следующим работникам:

сторожам;

медицинским сестрам стационарного отделения временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов;

санитаркам палатным стационарного отделения временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов;

поварам стационарного отделения временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов;

мойщикам посуды стационарного отделения временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов.

4.4. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (приложение № 4).

4.5. В исключительных случаях по инициативе работодателя в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев) (ст.312.9 ТК РФ) (приложение №13).

4.6. К работе в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) в соответствии со ст.96 ТК РФ не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Нижеследующие категории работников могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время:

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

инвалиды;

работники, имеющие детей-инвалидов;

работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;

опекуны детей в возрасте до четырнадцати лет;

родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет

4.7. Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ) производится по инициативе работодателя с письменного согласия сотрудника, с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения в следующих случаях:

при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Допускается привлечение к сверхурочной работе, 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, следующие категории работников, которые должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы:

инвалиды;

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;

опекуны детей в возрасте до четырнадцати лет;

родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.8. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.9. Работодатель предоставляет всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка согласно утвержденного графика отпусков с уведомлением от работодателя (ст. 114-115 ТК РФ).

Работникам моложе 18 лет предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 31 календарный день, инвалидам - 30 календарных дней.

4.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

4.10.1. работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью 7 календарных дней (приложение № 10).

4.10.2 работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью от 3 до 12 календарных дней (приложение № 5).

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ), в иных случаях – продолжительностью до семи дней по соглашению между работником и работодателем.

4.12. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

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

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

5.1. Не менее 50% от суммы, получаемой учреждением за предоставление социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам, направлять на поощрение и оплату труда, и единовременные выплаты работникам учреждения, из них 30% от суммы платных услуг, оказанных в учетном периоде, направлять на выплату премии работникам на основании служебных записок заведующих структурными подразделениями.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с Работодателем:

5.2.1.1. Работникам, имеющим длительный стаж работы в учреждении:

при стаже работы более 5 лет – два календарных дня;

при стаже работы более 10 лет – три календарных дня;

при стаже работы более 15 лет – пять календарных дней.

5.2.1.2. Социальным работникам, проработавшим более трех лет без больничного листа, – три календарных дня.

5.3. Предоставлять оплачиваемые дни отдыха работникам по случаю регистрации брака (впервые), смерти члена семьи продолжительностью три календарных дня.

5.4. Производить единовременную выплату:

5.4.1 При рождении ребенка работнику или одному из работников, если оба работают в учреждении и отработавших в данном учреждении не менее одного года, - в размере одного минимального размера оплаты труда из внебюджетных средств, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.4.2 В случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети), регистрации брака (впервые) работникам, отработавшим в данном учреждении не менее одного года, - в размере одного минимального размера оплаты труда из внебюджетных средств, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.4.3. При увольнении работника, вышедшего на пенсию по старости и не продолжающего свою трудовую деятельность в учреждении, при стаже работы не менее 2 лет в данном учреждении, - в размере одного минимального размера оплаты труда из внебюджетных средств, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации .

5.5. Предоставлять оплачиваемый день отдыха:

5.5.1. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) - в первый и последний день каждого учебного года.

5.5.2. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в выпускных классах (9,11 классы) - в последний день каждого учебного года.

5.6. Работникам учреждения, проработавшим 10, 15, 20, 25, 30, 35 лет в данном учреждении в связи с празднованием профессионального праздника Дня социального работника, вручать памятные подарки, цветы из средств профсоюзной организации учреждения и внебюджетных средств учреждения.

5.7. Предоставлять работникам, проработавшим в учреждении не менее 6 месяцев, по заявлению, социально-медицинские услуги, входящие в перечень дополнительных платных услуг социально-оздоровительного отделения учреждения в размере 50% от стоимости установленных тарифов, один раз в год.

5.8. Согласно приказа министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 11 апреля 2018 года № 137 «О внесении изменения в раздел 2 Порядка расходования государственными бюджетными учреждениями социального обслуживания населения, находящихся в ведении министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края, средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, утвержденного приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 31 марта 2014 года № 240 в счет отпуска за отработанный период или отпуска без сохранения заработной платы, по личному заявлению социального работника, предоставлять оздоровление и отдых на базе государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья». Оплату производить за счет внебюджетных средств учреждения и оказывать социальному работнику дополнительно материальную помощь в пределах необлагаемой подоходным налогом суммы (приложение №12).

п.5.9. Гарантии при направлении работников в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ):

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Нижеследующие категории работников могут направляться в служебные командировки 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку):

инвалиды;

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

работники, имеющие детей-инвалидов;

работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;

опекуны детей в возрасте до четырнадцати лет;

родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет

Направлять инвалидов в служебные командировки можно только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья.

п.5.10. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни» (ст. 259 ТК РФ):

запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

п.5.11. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, повышенные или дополнительные гарантии и компенсации – дополнительное время отдыха (предоставление дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы, предоставление дополнительных оплачиваемых дней к отпуску).

В случае, если день вакцинации или следующий за ним день являются для работника рабочими, в один из этих дней работнику по его выбору предоставлять дополнительный день отдыха. Дополнительный день отдыха предоставлять как в первый, так и во второй этап вакцинации (если вакцинация производится двухкомпонентной вакциной) либо один раз (если вакцинация производится однокомпонентной вакциной).

По согласованию с Работодателем, дополнительные дни отдыха могут быть использованы работником в другое, не совпадающее с периодами вакцинации время, но не позднее 31 декабря текущего года (два дополнительных дня отдыха, если вакцинация производилась двухкомпонентной вакциной, либо один дополнительный день отдыха, если вакцинация производилась однокомпонентной вакциной).

В случае, если день вакцинации (и/или) следующий за ним день не является для работника рабочими, дополнительные дни отдыха могут быть использованы работником в другое время, по согласованию с работодателем, но не позднее 31 декабря текущего года.

Дополнительные дни отдыха, не использованные работником до конца текущего года, на более позднее время не переносятся и компенсации в денежной форме (в том числе при увольнении работника) не подлежат.

Дополнительные дни отдыха предоставляются по заявлению работника и оформляются приказом Работодателя.

В подтверждении обоснованности предоставления дополнительных рабочих дней после прохождения вакцинации работник обязан предоставить Работодателю справку медицинского учреждения о прохождении вакцинации от COVID-19 либо сертификат профилактической прививки от COVID-19, полученный на официальном интернет-портале государственных услуг (далее- подтверждающие документы). Подтверждающие документы необходимо приобщать к приказам о предоставлении дополнительных дней отдыха.

Непредставление подтверждающих документов является основанием для рассмотрения вопроса о применении к работнику дисциплинарного взыскания.

Дополнительные дни отдыха предоставлять с сохранением заработной платы работника.

Профком обязуется:

5.12. Организовать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу среди работников учреждения.

5.13. Регулярно контролировать расходование средств, определенных коллективным договором на социальные гарантии и информировать об этом коллектив.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором и соглашением по охране труда, являющимся приложением к нему (приложение 6) обязуется обеспечить:

6.1.1. Безопасность работников при проведении образовательного процесса, эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.5. Разработку и внедрение программы «нулевого травматизма».

6.1.6. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Для проведения мероприятий по охране труда - выделение финансовых средств (конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении об охране труда – приложение № 6), но не менее 0,2% от суммы затрат на производство работ учреждения.

Контроль за своевременным расходованием средств, направляемых на мероприятия по охране труда, по смете возложить на представителя от работодателя главного бухгалтера, от профкома – на комиссию по охране.

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

6.1.7. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

6.1.8. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.9. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты (приложение №7) и смывающих средств (приложение №9), прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.1.10. Оснащение средствами коллективной защиты;

6.1.11. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда. Оборудование кабинета охраны труда, приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ, и действиям в случае аварии или инцидента и (или) дистанционную видео- и аудио фиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации;

6.1.12. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты. Приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно предназначенных для обеспечения безопасности работников и (или) контроля за безопасным ведением работ в рамках технологических процессов;

6.1.13. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.1.14. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на

время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

6.1.15. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.1.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.1.17. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Принятие мер по их предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда. От работника понадобится заявление для того, чтобы зарегистрировать микротравму и выяснить обстоятельства, по которым она возникла. Учет микротравм ведется в отдельном журнале, в который вносятся сведения о пострадавшем, дату, время и место, когда получил микротравмы, обстоятельства и причины. Для того, чтобы расследовать микротравму, создать приказом комиссию из не менее чем трех человек;

6.1.18. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи, а также обеспечивает транспортом для проведения диспансерного обследования работников;

6.1.19. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.20. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.1.21. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

6.1.22. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

6.1.23. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

6.1.24. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

6.1.25. Санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации (исключая размещение в номерах высшей категории);

6.1.26. Приобретение аптечек для оказания первой помощи, питьевой воды;

6.1.27. Выполнение представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда об устранении нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда.

6.1.28. Установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

6.1.29. Наличие оборудованного помещения для отдыха работников и приема пищи

6.1.30. Предоставлять работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда следующие компенсации:

доплату к окладу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по перечню должностей (приложение 2);

дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по перечню должностей (приложение 10).

6.2. Проводить мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни Работников, развитие физической культуры и спорта в учреждении, в том числе:

организовывать производственную гимнастику, спортивные спартакиады, соревнования;

проводить вакцинацию (против гриппа, кишечных инфекций, гепатита В и др.);

осуществлять дополнительные медицинские осмотры (по мере необходимости);

оказывать психологом учреждения практическую помощь Работникам, в том числе экстренную, в решении конкретных психологических проблем и предоставлять консультации по межличностным отношениям;

оказывать содействие в организации экскурсий, конкурсов, семинаров-практикумов, обучающих семинаров, культурно-просветительских бесед, дискуссий, тренингов оздоровительного характера.

6.3. Работодатель обязуется принимать меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

проводит опрос (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;

предоставляет работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.));

консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустраиваемыми по вопросу ВИЧ/СПИДа;

включает вопрос ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;

обсуждает вопрос ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, заседаниях профактива;

проводит единый день информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни;

предоставляет работникам свободное время с сохранением заработной платы для прохождения тестирования на ВИЧ/СПИД;

предотвращает и запрещает насилие и сексуальные домогательства на рабочих местах (дискриминация по половому признаку, злоупотребление властью, создание агрессивной рабочей обстановки (словесные оскорбления, угрозы, шутки сексуального характера), физическое воздействие и др.).

6.4. Стороны совместно:

образуют на паритетной основе постоянно действующую комиссию по охране труда. Членам комиссии предоставляется время для исполнения обязанностей в течение рабочего дня один час в неделю с сохранением заработной платы по основному месту работы;

проводят контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

регулярно рассматривают на заседаниях комиссии по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информируют работников о принимаемых мерах в этой области;

ежемесячно проводят «Дни охраны труда»;

обеспечивают работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве; по контролю состояния зданий; по приёме кабинетов, пищеблока, территории.

6.5. Права работников при обеспечении им охраны труда:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра и др.

6.6. Работники обязуются:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда,

стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.7. Профсоюзный комитет обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в комиссиях:

по охране труда;

по проведению специальной оценки условий труда;

по расследованию несчастных случаев на производстве.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления учреждением, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

7. Контроль за выполнением коллективного договора, гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора в течение 14 дней должен быть доведен до сведения всех работников учреждения.

7.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон. Профком совместно с работодателем проводит проверку выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях лиц, ответственных за исполнение отдельных мероприятий.

7.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны его подписавшие. За неисполнение коллективного договора и нарушения его условий виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. Работодатель предоставляет Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этого помещение в согласованные сроки и порядке.

7.5. На основании личных заявлений работодатель обязуется удерживать профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их профсоюзному комитету учреждения одновременно с выдачей заработной платы.

7.6. Не освобожденные члены профкома для участия в мероприятиях, проводимых вышестоящими учреждениями, освобождаются от основной работы с выплатой среднего заработка. Командировочные расходы оплачиваются за счет средств учреждения.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, хранящихся у представителей сторон, а также в управлении труда и социальной защиты населения.

8.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему.

8.3. Коллективный договор, а также вносимые в него изменения и дополнения в течение 10-ти календарных дней в необходимом количестве направляются Работодателем в Профком. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора.

8.4. Не урегулированные разногласия между Работодателем и Профкомом по настоящему договору оформляются протоколом разногласия.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор

ГБУСО «Советский КЦСОН»

_____ Г.З.Орлова

15 мая 2023 года

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель профсоюзного комитета

ГБУСО «Советский КЦСОН»

_____ Н.А.Янченко

15 мая 2023 года