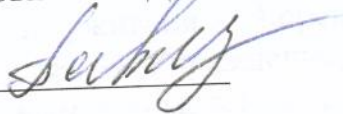


Согласовано
Профком
ОАУСО «Боровичский ДИ»

Павлова В.М.

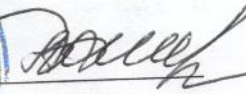


Утверждаю

Директор
ОАУСО «Боровичский ДИ»



Магумария А.А.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областное автономное учреждения
социального обслуживания
«Боровичский дом-интернат для престарелых
и инвалидов»

ноябрь 2018 – ноябрь 2021 г.г.

Юридический адрес:
174404 г. Боровичи, Новгородская область
ул. Р. Люксембург, до 16

тел/факс: (81664) 3-75-75



№ 70 от 29.11.2018
а.авной, специалист
отдела, экономик
8.Г. Озерова

г. Боровичи 2018 г.

ёСогласовано
Профком
ОАУСО «Боровичский ДИ»

Павлова В.М. _____

Утверждаю
Директор
ОАУСО «Боровичский ДИ»

Манучарян А.С. _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областное автономное учреждения
социального обслуживания
«Боровичский дом-интернат для престарелых
и инвалидов»

ноябрь 2018 – ноябрь 2021 г.г.

Юридический адрес:
174404 г. Боровичи, Новгородская область
ул. Р. Люксембург, до 16

тел/факс: (81664) 3-75-75

г. Боровичи 2018 г.

Настоящий коллективный договор Областного автономного учреждения социального обслуживания «Боровичский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Учреждение) на ноябрь 2018– ноябрь 2021 годы - является правовым актом, заключенным на основании Трудового Кодекса РФ, утвержденного Федеральным законом № 197-ФЗ от 30.12.2001 г., (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня, 18, 30 декабря 2006 г., 20 апреля, 21 июля, 1, 18 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля 2008 г.), и направленным на содействие договорному регулированию трудовых отношений в учреждении в интересах сторон.

СТОРОНАМИ НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЯВЛЯЮТСЯ:

Представитель работодателя - директор ОАУСО «Боровичский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Манучарян А.С., действующий на основании Устава, далее по тексту - **Работодатель**;

Представитель работников учреждения – профсоюзная организация ОАУСО «Боровичский дом-интернат для престарелых и инвалидов», в лице председателя профкома Павловой В.М., далее по тексту — **Профком**.

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителя другой стороны.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. ПОЛНОМОЧНОСТЬ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН.

1.1.1. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляет директор, определенный Уставом высшим должностным лицом, отвечающим за деятельность Учреждения (ст.33 ТК РФ).

1.1.2. Интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляет профсоюзная организация, уполномоченная общим собранием трудового коллектива (ст. 29-30 ТК РФ).

1.2. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Действие КД распространяется на всех работников Учреждения, принятых на

условиях найма и являющихся членами профсоюза, а также на работников не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы при заключении КД, за что администрация Учреждения в соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно удерживает из их заработной платы по их письменному заявлению и перечисляет на расчетные счета профкома и вышестоящего профоргана средства в размере 1% от начисленной заработной платы.

1.3. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественные права, дополнительные, более благоприятные для работников по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, положениями об охране труда и его оплате; льготы, социально-экономические, бытовые и иные гарантии работников, установленные сторонами с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

Коллективный договор конкретизирует основные положения ТК РФ, других нормативных правовых актов, которые законом прямо отнесены для разрешения через коллективный договор, определяет нормы трудового права, не отрегулированные ТК РФ.

1.4. СООТНОШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ

Локальные нормативные акты Работодателя (приказы), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и другими соглашениями либо принятые без соблюдения, предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мнения (согласования) представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, настоящий коллективный договор (ст.8 ТК РФ).

1.5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности и равноправия представителей сторон, свободы выбора обсуждения решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются обязательными для работодателя и

работников учреждения.

1.5.2. Согласованные сторонами гарантии и обязательства обеспечиваются доходами и соответствующими ресурсами учреждения.

1.5.3. Стороны обязуются обсуждать и принимать согласованные решения по всем вопросам трудовых и социально-экономических отношений, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, признают приоритет переговорных методов и примирительных процедур в разрешении конфликтов.

При безусловном выполнении Работодателем принятых на себя обязательств по настоящему коллективному договору, действующему трудовому законодательству - Профком гарантирует не прибегать к организации каких-либо коллективных действий в качестве силового давления на Работодателя по внесению изменений сверх принятых обязательств коллективным договором.

2. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ.

2.1. В учреждении осуществляется совместная работа представителей работодателя и работников в лице профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров.

2.2. Участие профкома, как представительного органа работников, в деятельности и развития учреждения через:

- проведение консультаций, согласований, принимаемых локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (условий работы, оплаты труда, рабочего времени и отдыха, приема, увольнения, перевода, перемещения, других существенных условий трудовых договоров работников и настоящего коллективного договора, социального страхования), затрагивающих трудовые и социально-экономические гарантии работников по коллективному договору (ст.8, 53, 372, 400 ТК РФ);

- доведение до профкома заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников: ликвидации, реорганизации, приватизации или банкротства учреждения; введения организационных преобразований, влекущих за собой рост или сокращение численности и штата работников, изменения условий трудовых договоров работающих; проведения подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами, настоящим коллективным договором; совместное обсуждение этих проблем;

- обсуждение вопросов деятельности учреждения, стратегических и текущих планов развития, финансовой политики; доведение информации о результатах деятельности учреждения, аудиторских проверок, актов ревизионной комиссии, другой важной информации, затрагивающей интересы работников; внесение предложений по совершенствованию работы учреждения;

- ежегодное проведение собрания трудового коллектива по обсуждению итогов уставной, финансово-экономической деятельности учреждения за прошедший год и перспективах на новый год с отчетом работодателя о проделанной работе;

- участие представителя профкома, в лице его председателя, в планерках, совещаниях руководящих работников учреждения.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФКОМА И РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны признают, что выполнение коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными действиями сторон, направленными на повышение эффективности деятельности и развитие учреждения, повышение материального благосостояния каждого работника.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, других соглашений, трудовых договоров;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- предоставлять работникам рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, отвечающее требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, соответствующую квалификации, сложности труда, количеству и качеству выполняемой работы, в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовыми договорами; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- предоставлять работникам возможность отдыха, обеспечиваемого установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;

- в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами,

настоящим коллективным договором, трудовыми договорами с работниками создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ);

- обеспечивать право работников вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор, а также разрешать индивидуальные и коллективные трудовые споры, в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и для контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, принимать меры по их устранению;

- проводить консультации, согласования, учитывать мнение профкома по принимаемым локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права; затрагивающим трудовые, социально-экономические гарантии работников по коллективному договору;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников и их представителей в лице Профкома в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективного договора формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке и размере, установленном федеральными законами, настоящим коллективным договором;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и коллективным договором;

19 обеспечивать стабильное финансовое положение, сохранность имущества учреждения;

(ст. 22 ТК РФ).

3.3. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

- содействовать организации и проведению трудового соревнования,

профессиональных конкурсов, поощрению лучших работников;

- принимать участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- вести коллективные переговоры, заключить и контролировать выполнение коллективного договора, содействовать разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- осуществлять консультирование и обучение работников по вопросам трудового законодательства, охраны труда, защищать законные права и интересы работников в Гострудинспекции и в суде;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, других нормативных правовых актов, обеспечивающих гражданское и трудовое право, соглашений, настоящего коллективного договора; выдвигать требования об отмене, приостановке действий или внесения изменений в решения работодателя или его представителей, нарушающих права и интересы работников и трудового коллектива, ухудшающие условия и безопасность труда;

- рассматривать представляемые Работодателем на согласование локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в порядке, предусмотренном ТК РФ и коллективным договором, если необходимо, отстаивать мнение профкома по этим документам в Гострудинспекции и суде;

- содействовать заключению письменных трудовых договоров с работниками учреждения, отвечающих нормам Трудового кодекса РФ и настоящего коллективного договора;

- осуществлять организацию общественного контроля, способствовать проведению работы по улучшению состояния условий, охраны труда, санитарно-бытового обслуживания работников, установленные сторонами с учетом финансово-экономического положения работодателя;

- принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию, проводить работу по организации, летнего отдыха детей работников учреждения;

- представлять и защищать интересы учреждения и его работников на уровне местных и региональных органов законодательной и исполнительной власти, принимать участие в заключении территориальных отраслевых соглашений, использовать в этих целях помощь и поддержку вышестоящей организации профсоюза;

- проводить работу по организационному и финансовому укреплению профсоюзной организации, росту численности профсоюзной организации:

- заниматься организацией свободного времени работников, культурной и физкультурно-оздоровительной работой, организацией проведения коллективных праздников профессиональных и общегосударственных, приобретение новогодних подарков и др.;

- способствовать реализации данного коллективного договора и

взаимодействовать с работодателем на принципах социального партнерства.

- способствуют организации и деятельности комиссий по трудовым спорам в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.4. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать чистоту на своем рабочем месте и на территории учреждения;
- выполнять установленные нормы труда, повышать свою квалификацию;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- способствовать повышению эффективности труда, экономии материалов и энергоресурсов, повышению качества работ и услуг, росту производительности труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать умышленных действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, ее имуществу и финансам.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Трудовые отношения устанавливаются между работниками и работодателем на основании Трудового кодекса РФ, других законодательных, других законодательных правовых актов, инструкций и нормативных документов, отраслевых положений и рекомендаций по вопросам условий труда и его оплаты, настоящего коллективного договора.

4.2. Трудовые отношения в учреждении оформляются заключением трудового договора в письменной форме при поступлении на работу, а также по заявлению работников учреждения, желающих перезаключить договор с учетом новых требований ТК РФ и положений настоящего коллективного договора.

Представитель нанимателя, работодатель, обязан до подписания трудового

договора с работником организации ознакомить его под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка организации (Приложение 1), коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и работником письменного трудового договора в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон трудового договора.

Образцы трудового договора и дополнительных соглашений для работников разрабатываются с учетом мнения (по согласованию) с профкомом и оформляются приложением к коллективному договору (**Приложение № 2**).

4.3. Заключение и расторжение трудовых договоров производится сторонами в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законодательством, настоящим коллективным договором. Изменения и дополнения условий трудового договора оформляются путем дополнительного письменного соглашения между Работодателем и работником и могут быть внесены только по соглашению сторон в письменной форме. Дополнительные соглашения являются неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора. Работодатель признает право профсоюза на консультацию и представительство интересов работника при заключении трудового договора. При этом право принятия окончательного решения о найме во всех случаях остается за Работодателем.

4.4. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) ст. 58 ТК РФ.

4.5. Срочный трудовой договор (ст.ст. 58 и 59 ТК РФ) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предполагаемой работы или условий ее выполнения, по инициативе работодателя либо работника:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, ремонтные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо

определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером учреждения;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

4.5.1. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

4.5.2. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и

при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

4.6. Содержание трудового договора, заключаемого с работниками учреждения, носит индивидуальный характер, однако составляется на основе типового договора, форма которого является приложением к настоящему коллективному договору. Условия трудовых договоров не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия работника.

В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателя); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

4.6.1. Обязательными условиями трудового договора являются:

- место работы с указанием структурного подразделения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы, наличие компенсаций и льгот либо наличие ограничений, квалификационные требования);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие

основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных, то это не является основанием для признания трудового договора не заключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

4.6.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав

и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- включаются права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий настоящего коллективного договора.

Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

4.6.3. Испытание при заключении трудового договора назначается работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе (условие об испытании обязательно указывается в трудовом договоре) на срок не более трех месяцев, в период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

4.6.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.6.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, с коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

4.6.6. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе в соответствии с действующим законодательством (ст. 18 ТК РФ).

4.6.7. Работник считается принятым в учреждение, и договор с ним считается заключенным (в устной форме), если он приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, или его представителя. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней с момента фактического допуска к работе.

4.6.8. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодателю запрещается требовать от работника, а работник вправе отказаться от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, оговоренных законодательством РФ (ст.ст. 60, 379 ТК

РФ). Отказ работника от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не может расцениваться как нарушение трудовой дисциплины и не влечет для него никаких последствий. Перевод на другую работу, изменение существенных условий трудового договора без согласия работника допустится лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.ст. 73, 74 ТК РФ).

4.7. Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора (ст. 73 ТК РФ).

4.7.1. Изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора работников по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (по той же профессии, должности) допускается только после предварительного согласования с профкомом по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ.

4.7.2. Перевод работника на другую постоянную работу с изменением трудовой функции или существенных изменений условий трудового договора, равно как перевод на постоянную работу в другую организацию по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

4.8. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается по согласованию (с учетом мнения) профкома для предотвращения катастроф, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника, если указанная работа не противопоказана ему по состоянию здоровья. При этом продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (ст.

72.2 ТК РФ).

4.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную ниже оплачиваемую работу на предприятии (ст. 73 ТК РФ) за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

4.10. Стороны договорились, что в случае отстранения от работы работника в соответствии с требованием ст. 76 ТК РФ, как не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр - не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.11. Смена собственника имущества учреждения, приватизация, изменение подведомственности (подчиненности), реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками предприятия (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст.75 ТК РФ).

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (новым собственником) в порядке предусмотренном ТК РФ, настоящим коллективным договором.

4.12. Стороны договорились, что обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя с членами профсоюза учреждения в случаях, предусмотренных ст. 82 ТК РФ, будет осуществляться с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, предусмотренном ст.ст. 82, 373, 374 ТК РФ.

4.13. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома, профком принимает участие в разработке Положения по аттестации.

4.14. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе

работодателя:

- с беременными женщинами (за исключением случая полной ликвидации предприятия (статья 261 ТК РФ);

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), с другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, 3, пунктам 5-8, 10 или 11 статьи 81, или п.2 ст.336 ТК РФ).

4.15. Увольнение работника в случаях сокращения численности или штата работников учреждения, отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора, восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; нарушения установленных ТК РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы - допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (вакантную должность).

4.16. Выходные пособия выплачиваются работникам при расторжении трудового договора в соответствии с действующим законодательством (ч.3 ст.84 ТК РФ, ст. 178 ТК РФ).

В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации (ст.75 ТК РФ) новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

4.17. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2.3. ил 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится только с предварительного согласия, по согласованию с Профкомом - ст. 82 ТК РФ, ст. 12 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

4.18. О принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (п.2 ст.81 ТК РФ) работодатель обязан в письменной форме сообщить Профкому, обосновав необходимость такого решения, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.12 ФЗ "О профессиональных союза, их правах и гарантиях деятельности"), а в случае, если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, при

этом работодатель обязуется в указанные сроки представить в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов в соответствии с действующим и новым штатным расписанием (прилагается), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

4.18.1. Стороны договорились, что сокращение численности и штата работников возможно только при жесткой экономической необходимости и в случае если работодателем исчерпаны все возможные меры для его предотвращения.

При угрозе массового высвобождения работников работодатель с учетом мнения профкома обязуется принимать следующие необходимые меры, обеспечивающие использование внутренних резервов предприятия для сохранения рабочих мест (ст. 180 ТК РФ):

- изыскивать дополнительные возможности по снижению административно-управленческих расходов, сокращению непроизводительных затрат, экономии материалов и энергоресурсов;
- использовать естественный отток кадров (увольнение по собственному желанию, выход на пенсию и т.д.) в сочетании с временным ограничением найма рабочей силы, если функционирование учреждения может быть обеспечено силами имеющегося персонала;
- принимать меры по упреждающей переподготовке кадров и перемещению сокращаемых работников внутри учреждения на свободные рабочие места, а также вновь открываемые рабочие места с учетом максимального ограничения проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, увольнения совместителей, временных работников;
- предложить работникам, которые подпадают под сокращение, с их письменного согласия расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ч. III ст.180 ТК РФ);
- при недостаточности прочих мер, совместно с профкомом пересмотреть перечень и размеры дополнительных социальных гарантий, предоставляемых работникам на основании коллективного договора.

4.18.2. При сокращении численности и штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились основными критериями, определяющими уровень квалификации, профессионализма работников, считать:

- профессиональную подготовку – образование, в первую очередь по

специальности;

- стаж работы по этой специальности;
- владение необходимой для учреждения дополнительной специальностью (образованием), полезными профессиональными контактами, гарантирующими содействие более эффективной работе учреждения;
- владение другой параллельной профессией либо наличие более широких знаний и навыка по другим параллельным профессиям – готовность при необходимости выполнить и другую работу, заменить отсутствующего работника;
- надежность в работе, отсутствие каких-либо серьезных нареканий за выполняемую работу, участие и готовность помочь учреждению во вне рабочее время в сложных, аварийных ситуациях;
- наличие (присвоение) почетных званий, награждение почетными грамотами и благодарностями за работу, других поощрений, в том числе за победу в профессиональных конкурсах, трудовом соревновании;
- отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины, правил технической эксплуатации, безопасности и охраны труда.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации, прочих равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности и штата работников на предприятии имеют также лица:

- имеющие более продолжительный общий стаж непрерывной работы в учреждении;
- лица предпенсионного возраста – за 2 года до пенсии;
- одинокие матери, имеющие ребенка до 18-летнего возраста, ребенка-инвалида или отцы (бабушки, другие близкие родственники), воспитывающие ребенка до 18-летнего возраста без матери;
- повышающие свою квалификацию без отрыва от производства в учреждениях высшего и среднего специального образования;
- одинокие родители военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, а также погибших военнослужащих во время прохождения военной службы;
- являющиеся членами одной семьи (не допускать одновременного увольнения работников из одной семьи);
- председатель и члены профкома.

4.18.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ), а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья,

имеющиеся в организации как на дату предупреждения работника о предстоящем увольнении, так и в течение всего периода действия предупреждения, вплоть до увольнения работника. (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

4.18.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения с указанием предполагаемой даты увольнения (ст. 180 ТК РФ).

4.18.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) 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 учетом выходного пособия), а в исключительных случаях в течение третьего месяца со дня увольнения - по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

4.18.6. С целью содействия трудоустройству, помощи и поддержки работников, увольняемых из учреждения по сокращению численности и штата работников стороны договорились:

- работникам проработавших в организации более 10 лет, предупреждать о предстоящем увольнении - не менее чем за 3 месяца;
- работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставлять свободное время с сохранением среднего заработка (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы;
- предусмотреть первоочередное право на возвращение на предприятие в случае открытия вакансий.

4.19. Стороны обеспечивают проведение политики занятости на основе постоянного роста профессионального и квалификационного уровня каждого работника, сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействие занятости высвобождаемых работников.

4.19.1. Для обеспечения эффективной кадровой политики учреждения работодатель обязуется:

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на предприятии, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, профессионального высшего и дополнительного образования, при условии дополнительного финансирования на эти цели;
- создавать необходимые условия работникам, проходящим профессиональную подготовку, для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, предусмотренные законодательством (ст.173-177), при

направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) с заключением дополнительного соглашения;

- заключать ученические договора с работниками для обучения новым профессиям;

- предоставлять дополнительные гарантии:

- работникам, закончившим по собственной инициативе обучение по различным программам, связанным с их трудовой деятельностью, работодатель может компенсировать (частично или полностью) затраты на обучение при условии, если приобретенные знания используются работником на данном предприятии, условия и размер компенсации в каждом отдельном случае работодатель определяет по согласованию с профкомом.

- предоставлять работу по специальности в течение 3-х лет работникам, прибывшим на работу в учреждение по предварительным заявкам после окончания учебных заведений.

4.20. Стороны коллективного договора признают, что повышению квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, профессий и специальностей определяются Работодателем по согласованию с Профкомом. (ст. 196 ТК РФ). Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет. Работодатель с учетом мнения Профсоюза разрабатывает и утверждает "График проведения профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников", включающую, в том числе перечень профессий и специальностей, количество работников (**Приложение 4**).

Каждому работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада, при наличии вакансий.

4.20.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем дополнительного соглашения между работником и работодателем.

4.20.2. При проведении СОУТ работников в состав комиссии включается член комиссии от Профсоюза. Профком принимает участие в разработке Положения об СОУТ.

4.21. Работники учреждения признают обязательное для всех подчинение

правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

Работодатель же в свою очередь обязан в соответствии с ТК РФ, законами и нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения профкома и являются приложением к коллективному договору (**Приложение № 1**).

4.22.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии. Поощрение производится в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников, которое утверждается работодателем с учетом мнения профкома и является приложением к коллективному договору (**Приложение № 3**).

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к отраслевым наградам, почетным званиям, а также к государственным наградам.

Профком поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности и активно участвующих в работе профсоюзной организации: награждает ценными подарками, почетными грамотами, за особые заслуги по защите социально-экономических интересов и прав работников отдельные лидеры профсоюзной организации могут быть представлены к награждению почетными грамотами, дипломами вышестоящих организаций профсоюза.

4.22.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание,
- выговор,
- увольнение (по основаниям, предусмотренным ст.81 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения профкома. Не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, аудиторской проверки – позднее двух лет со дня совершения и действует не более года, может быть обжаловано и снято досрочно.

4.22.3 Стороны договорились, что при привлечении работника к

дисциплинарной ответственности учитывается тяжесть совершенного работником проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа и поведение. То же самое учитывается при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время, время отдыха работников учреждения регламентируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим разделом коллективного договора и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, которые утверждаются работодателем по согласованию (с учетом мнения) профкома и являются приложением к коллективному договору (**Приложение № 1**).

5.2. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю и 36 часов в неделю для женщин работающих в сельской местности.

Принимается за норму пятидневная рабочая неделя с двумя общими выходными днями в субботу и воскресенье; 8-часовой рабочий день с 8.00 до 17.00 часов с учетом перерыва на 1 час.

В рабочее время включается время, необходимое работнику на уборку рабочего места и приведение себя в порядок, поэтому в соответствии с договоренностью сторон работники имеют право прекратить работу за 5 минут до начала перерыва на обед и за 5 минут до окончания рабочего дня или смены для того, чтобы привести рабочее место в порядок. Кроме того, работники имеют право в течение рабочего дня на два 15-минутных перерыва для кратковременного отдыха в 10 часов и 15 часов.

5.3. Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день не может быть менее 12 часов.

5.4 Перерыв в течение рабочего дня, предоставляемый работникам для отдыха и питания, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка предприятия устанавливается:

- работникам, имеющим нормальный режим рабочего времени, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью в один час с 13 часов до 14 часов - в рабочее время не включается;

- работникам, работающим в непрерывных условиях по сменному графику, обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, для них непосредственно на производстве оборудуются места для отдыха и приема пищи (ч. 3 ст. 108 ТК РФ). Перечень таких работ оформляется приложением к коллективному договору (приложение № 5, 6).

- работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях - в течение рабочего времени предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха в специально оборудованных обогреваемых помещениях продолжительностью 30 минут, которые включаются в рабочее время (ст. 109 ТК РФ).

5.4.1. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе – в течение рабочего времени предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха в специально оборудованных обогреваемых помещениях продолжительностью 15 минут, которые включаются в рабочее время (ст. 109 ТК РФ).

5.5. СМЕННАЯ РАБОТА.

5.5.1. При непрерывных работах, где режим рабочего времени не может быть организован по графику пятидневной рабочей недели с восьмичасовым рабочим днем устанавливается сменная работа в соответствии с графиком сменности (**ст. 103 ТК РФ**), обеспечивающему непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности и регулярными выходными днями для каждого работника, время отдыха не менее двойной продолжительности смены. Поручение работнику в течение двух смен подряд запрещается.

Графики сменности предусматривают 24-часовой рабочий день и 12-часовой рабочий день, состав работников смены и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Для сменного персонала, работающего по скользящему графику, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – 1 месяц - при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде.

Перечень подразделений учреждения, групп работников, профессий и должностей, работающих со сменным режимом работы и суммированным учетом рабочего времени утверждается работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) и прилагается к коллективному договору (**Приложение №№ 5**).

Графики сменных работ ежемесячно составляются руководителями подразделений и утверждаются работодателем и доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие (ст 103 ТК РФ).

Работа, производимая работниками сверх нормы часов за учетный период, а также работа в нерабочие праздничные дни, установленные законом – не учитывается как сверхурочная работа.

5.5.2. Работа в ночное время определена с 22 часов до 6 часов. К работе в ночное время допускаются лица с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста 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. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Список работ, профессий и должностей работающих в ночное время принимаются с учетом мнения профкома (по согласованию) и прилагаются к коллективному договору (**Приложение № 6**).

5.6. Привлечение к сверхурочным работам за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены) производится работодателем с письменного согласия работника только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, в других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

К сверхурочной работе допускаются лица с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 99 КТ РФ)

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

5.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство) – допускается с разрешения работодателя по другому трудовому договору, по иной профессии, специальности или должности в порядке внутреннего совместительства, при этом работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать восьми часов в день и 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов – для женщин (Постановление правительства от 12.11.2002г. № 813 “О продолжении работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа”).

5.8. Ненормированный рабочий день в учреждении может быть установлен для работников, которые по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически (не чаще 2-х раз в неделю) могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (не более 4 часов в неделю) - ст. 101 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

должен быть согласован с профкомом и прилагаться к коллективному договору (Приложение 7).

Систематическое привлечение работника к выполнению работы, связанной с его трудовой функцией, за пределом нормальной продолжительности рабочего времени – не может производиться только с учетом установления для работника ненормированного рабочего дня, а может квалифицироваться как сверхурочная работа и компенсироваться по желанию работника отгулами или двойной оплатой.

5.9. В учреждении применяется сокращенная продолжительность рабочего времени - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со специальной оценкой условий труда.

Утвержденные работодателем с учетом мнения профкома Списки профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, других работников, которым согласно законодательства устанавливается сокращенный рабочий день, с указанием размера сокращения рабочего времени прилагаются к коллективному договору (приложение № 8).

5.10. Неполное рабочее время (неполный рабочий день, рабочая неделя) может устанавливаться в учреждении:

- для отдельного работника по его инициативе соглашением между работником и работодателем как при приеме на работу, так и в последствии;

- для группы работников или целого подразделения, ранее работающего в условиях нормальной продолжительности рабочего времени, по инициативе работодателя на срок до шести месяцев в случае, предусмотренном ч.5 ст.74 ТК РФ и в других случаях крайней производственной необходимости с учетом мнения (по согласованию) с профкомом с предупреждением работников о существенных изменениях условий трудового договора за два месяца (сохранением средней заработной платы на время предупреждения), а в случае отказа работника от продолжения работы на условиях соответствующего режима рабочего времени, трудовой договор расторгается в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ (по сокращению численности и штата работников) с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций (ч. 6 ст. 74 ТК РФ).

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

5.11. Работа в режиме гибкого рабочего времени может устанавливаться работодателем для отдельного работника, либо группы работников по их инициативе с учетом особых обстоятельств (в связи с проживанием работника в другой местности либо в случаях связанных с уходом за ребенком, других членов

семьи и т.д.) при условии, что работа данного работника в режиме гибкого рабочего времени не сказывается на работе учреждения, других работников.

Начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

5.12. Стороны договорились, что в случае особого характера труда, в а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего времени(смены), допускается разделение рабочего дня на части. Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта, принятого по согласованию с Профкомом (ст. 105 ТК РФ).

5.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В выходные и праздничные нерабочие дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по условиям работы, вызванной необходимостью обслуживания проживающих.

Кроме того, когда привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни вызвана необходимостью выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений, производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия работника.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, и производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.14. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы учреждения может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

К дежурству привлекаются только руководящие работники и специалисты по графику, согласованному с Профкомом. не чаще 1 раза в месяц.

Дежурство работников учитывается как сверхурочная работа и компенсируется двойной оплатой либо, по желанию работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительностью (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца либо присоединить к ежегодному отпуску.

5.15. Всем работникам в соответствии с законодательством предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Расчет средней заработной платы работника за отпуск производится исходя из фактически начисленной ему зарплаты и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев (может быть и три месяца или другой период времени, если это не ухудшает положение работника), предшествующему периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ст. 139 ТК РФ).

5.15.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

5.15.2. Стороны пришли к соглашению, что с учетом производственных и финансовых возможностей, в учреждении устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законом (ст.116,119 ТК РФ) для работников:

- работникам с ненормированным рабочим днем - по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности отпуска (ст.ст. 116, 119 ТК РФ);

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (и, или детей-инвалидов до 18 лет) и родителям, в одиночку воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (и, или детей-инвалидов до 18 лет) - **до 3 дней.**

- среднему медперсоналу и младшему медперсоналу, в том числе сиделкам проработавшим в этой должности за непрерывный стаж работы в учреждении:

 - 5 лет – 2 дня;

 - 7 лет – 3 дня;

 - 10 лет – 5 дней;

 - 15 и более лет – 10 дней.

5.15.3. Работники имеют право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения детей в школу - **1 класс, 11 класс;**
- для проводов детей в армию - 1 день
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день
- в связи со собственной свадьбой, со свадьбой детей - **1 день**
- в связи с рождением ребенка отцу, бабушке, дедушке - в день выписки роженицы из больницы
- в связи со смертью близких родственников (родителей, супругов, родных братьев, сестер, детей) - 3 дня для погребения.

5.15.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни,

приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются, присоединяются к отпуску.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.15.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профкомом, учитывающим пожелания работников, за две недели до наступления календарного года (ст.ст. 114, 115, 122, 123, 267, ТК РФ).

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию и в удобное для них время, кроме того по соглашению сторон без ущемления прав других работников:

- работающим женщинам и одиноким мужчинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, одиноким матерям, имеющим ребенка в возрасте до 12 лет, ежегодный отпуск предоставляется в летнее или другое удобное для них время (ст. 123 ТК РФ);

- супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. при этом если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения зарплаты.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен за две недели до его начала, не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск с ним должен быть произведен расчет отпускных.

Продление или перенесение сроков ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного графиком, кроме случаев, предусмотренных в ст. 124 ТК РФ, может быть по следующим основаниям:

- по желанию работника, согласованному с администрацией подразделения;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском;
- при нарушении трудовой дисциплины.

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

По соглашению между работодателем и профкомом указанные отпуска (или отдельные из них) могут частично или полностью оплачиваться.

5.15.7. Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6. ОПЛАТА ТРУДА, СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАЧИСЛЕНИЯ И НАДБАВКИ, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ НАЧИСЛЕНИЯ

6.1. Стороны пришли к соглашению, что:

Общая сумма средств, направляемая на оплату труда, состоит из средств бюджета, доходов от оказания платных услуг.

Указанные средства распределяются в соответствии со сметой формирования и расходования средств, направляемых на расходы по оплате труда.

Стороны считают согласованные расходы на оплату труда максимально допустимыми.

Установление и изменение систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и систем премирования производятся Работодателем по согласованию с Профкомом (ст. 035 ТК РФ, ст. 11 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", п. 3.19. Регионального соглашения на 2015-2017г.г.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается; запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

По соглашению сторон оклады работникам предприятия устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, разработанным в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Новгородской области, утвержденным постановлением [Правительства Новгородской области](#)

6.3. Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о формировании и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актах, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты работникам, а также о выплатах по договорам. При этом заявления (жалобы) работников по вопросам установления

и применения оплаты труда, направляемые в адрес Работодателя, в предварительном порядке должны рассматриваться руководством подразделения, где работает работник с участием представителя Профсоюза.

6.4. Штатное расписание учреждения определяет структуру управления, нормирование численности работников, в том числе профессионально-квалификационном разрезе. Наименования должностей работников по штатному расписанию устанавливаются в строгом соответствии с ЕТКС, ТКС – сборниками квалификационных характеристик профессий (должностей) работников, сгруппированных по подразделениям и видам работ и Квалификационным справочником должностей служащих, номенклатурой специальностей в учреждениях здравоохранения. В соответствие с уставом работодатель утверждает штатное расписание учреждения по согласованию с учредителем.

6.5. Система оплаты труда в учреждении в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения предусматривает (**Приложение 3**):

а) минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам,

б) базовые оклады и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

в) повышающие коэффициенты к окладам;

г) перечень и условия выплат компенсационного характера;

д) перечень и условия выплат стимулирующего характера.

6.5.1. Начисления стимулирующего характера:

а) премиальные выплаты по итогам работы **за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год**; Положение «О премировании работников ОАУСО Боровичский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (**Приложение № 3**);

б) единовременные выплаты;

в) выплаты за стаж работы в организации.

6.5.2. Выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, связанные с режимом рабочего времени и условиями труда, устанавливаемые Работодателем с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения:

а) оплата за сверхурочную работу устанавливается в соответствии с законодательством (ст. 152 ТК РФ) – в полуторном размере за первые два часа работы, за последующие часы – в двойном размере; по желанию работников (письменному заявлению) сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно – на основании приказов работодателя и табеля учёта рабочего времени;

б) оплата за работу в выходные и праздничные дни, устанавливается в соответствии с законодательством (ст. 153 ТК РФ). Доплата работникам учреждения за работу в выходные и праздничные дни осуществляется в размере

не менее одинарной дневной или часовой ставки (оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника вместо оплаты ему может быть предоставлен день отдыха – на основании графиков сменной работы, приказов (распоряжений) работодателя и табеля учёта рабочего времени;

в) доплаты за работу в ночное время устанавливаются Работодателем с учетом мнения профкома на основании графиков сменной работы, табеля учета рабочего времени, в размере 20 процентов от оклада;

- ночными считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня;

г) надбавки за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора, по письменному заявлению работника о совмещении, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника - на основании приказа Работодателя;

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличение объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором не менее 20 % тарифной ставки (должностного оклада) работника (ст. 151 ТК РФ);

- размер доплаты устанавливается в процентном выражении к окладу работника по основному месту работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются приказом по учреждению с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

- работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 дня.

6.6. Работникам, переведенным на ниже оплачиваемую работу вследствие сокращения численности (штата) работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 3 месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

6.7. Расходы работодателя, связанные с производством, устанавливаемые работодателем с учетом мнения профкома:

а) командировочные расходы в пределах норм, утвержденных Правительством РФ,

б) транспортные расходы по доставке работников до учреждения на автомобильном транспорте работодателя, осуществляющему перевозку по утвержденному маршруту и графику.

в) прочие расходы, предусмотренных законодательством и настоящим КД.

6.7. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ,

6.7.1. Работодатель обязуется при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Такое извещение осуществляется в виде выдачи расчетных листков при выплате заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (**Приложение № 12**).

Заработная плата выплачивается работнику - на счет банковской карты.

6.7.2. Соглашением сторон определено, что заработная плата выплачивается - 5 и 20 числа каждого месяца.

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

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

6.7.3. Стороны пришли к соглашению, что выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). Только по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ.

6.7.4. Порядок и размеры возмещения расходов по служебным командировкам и гарантии при направлении работников в служебные командировки определяются законодательством РФ (ст.ст. 166-168 ТК РФ). **Расходы по оплате суточных Москва и Санкт – Петербург в размере 500рублей, Великий Новгород в размере 300рублей, другие населенные пункты Новгородской области в размере 150 рублей.**

6.7.5. При наличии на банковских счетах денежных средств, сумма которых достаточна для удовлетворения всех требований предъявляемых к счету, Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

6.7.6. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

7.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасных условий и охраны труда работников, а также возмещение вреда, причиненного здоровью работника на производстве, является его обязанностью.

Гарантии осуществления права работников на охрану труда, обеспечения единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками учреждения установлены Трудовым Кодексом РФ.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в учреждении работает специалист по охране труда. Для организации совместных действий Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, создается и работает общественная комиссия по Охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и Профсоюза (ст. 218 ТК РФ) в количестве 4 человек. Положение о комиссии утверждается совместным решением Работодателя и Профкома (**Приложение 13**).

7.2. Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности Работодатель обеспечивает:

- проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные и здоровые условия труда, соблюдение требований законодательства по охране труда, пожарной и экологической безопасности, электробезопасности, требований государственных стандартов, отраслевых норм и правил;

- условия для выполнения работниками требований норм и правил по безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, а также безопасное применение инструмента, сырья и материалов, безопасное ведение всех видов работ (ст.212 ТК РФ);

- разработку с учетом мнения профкома и своевременное выполнение ежегодных планов по улучшению условий и охраны труда в учреждении, финансирование мероприятий в соответствии с нормами, предусмотренными законодательством и соглашениями по охране труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство работ, услуг

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников предприятия в соответствии с требованиями охраны труда; в этих целях на предприятии по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, подразделения учреждения укомплектовываются аптечками, содержащими набор лекарственных средств и

препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ);

- проведение СОУТ рабочих мест по условиям труда, и в случае установления превышения установленных норм вредного воздействия на работников по результатам этой работы - предоставление им компенсации в виде доплат, дополнительных отпусков за вредные условия труда на период до устранения или сокращения вредных воздействий (ст.212 ТК РФ);

- обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ), возмещение вреда причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и иных случаях, а также возмещение ущерба, причиненного семье погибшего на производстве работника;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного комитета инструкций по охране труда для работников по видам работ (ст.212 ТК РФ);

- проведение инструктажа и стажировку работников на рабочих местах, обучение и проверку знаний безопасных методов и приемов выполнения работ, правил по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве (ст.212 ТК РФ);

- беспрепятственный допуск для проведения общественного контроля по охране труда; содействие участию соответствующих органов профсоюза в проведении расследования аварий и несчастных случаев на производстве в соответствии с требованиями законодательства, принятие необходимых мер для устранения причин, вызывающих несчастные случаи (ст.210,212 ТК РФ);

- приобретение и выдачу сертифицированной спецодежды, средств индивидуальной защиты в соответствии с условиями труда и установленными отраслевыми нормами (перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно спецодежду, спец обувь и другие средства индивидуальной защиты и нормы выдачи прилагаются к коллективному договору (**Приложение 14**);

- выдачу работникам на работах, связанных с загрязнением рук и лица, мыла, других моющих средств - бесплатно по установленным нормам (ст.221 ТК РФ);

- проведение за счет собственных средств периодических медицинских осмотров для работающих в соответствии со **Список профессий, требующих прохождения медицинских осмотров (Приложение к КД № 10)** (ст.213 ТК РФ);

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты (ст.212 ТК РФ);

- возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и иных случаях, а также возмещение ущерба, причиненного семье погибшего на производстве работника, предусмотренных **ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных**

случаев и профессиональных заболеваний".

7.3. Работодатель обеспечивает обязательное государственное социальное страхование, медицинское страхование, пенсионное страхование работников, страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, регулярно вносит страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

7.3.1. Работодатель посредством действующей на предприятии комиссии по социальному страхованию, в которую согласно Положения входит представитель профкома, осуществляет обеспечение работников учреждения путевками для детей работников в загородные детские оздоровительные лагеря, ежегодно предусматривая на эти цели средства соцстраха предприятия, определенные ФСС.

Комиссия по соцстраху ведет учет и очередность нуждающихся в отдыхе детей работников учреждения, занимается приобретением и распределением путевок (коллегиальным решением).

7.4. Для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний на предприятии, а также для организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах, информирования работников о результатах проверок, сбора предложений в ежегодный План мероприятий по улучшению условий охраны труда – в учреждении создана и работает общественная комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и профкома - Положение о комиссии утверждается совместным решением администрации и профкома.

7.5. Членам общественных комиссии по охране труда, по социальному страхованию предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них общественных обязанностей, а также возможность обучения по вопросам охраны труда, социального страхования не менее 5 дней в году с сохранением средней заработной платы.

7.6. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты, бережно относиться и содержать в хорошем состоянии спецодежду, средства индивидуальной и коллективной защиты, санитарно-бытовые помещения;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследование) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ).

- спецодежда, средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, считаются собственностью предприятия, работник обязан вернуть выше перечисленное при увольнении или при переводе на другую работу, для которой спецодежда на предусмотрена нормами, а также по окончании срока носки взамен получаемой новой;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- в соответствии с законом по охране труда нести ответственность за нарушение правил и инструкций по охране труда и технике безопасности, за умышленное ухудшение условий работы и экологической обстановки на своем рабочем месте или рабочих местах других работников, если они произошли в результате его халатности, небрежности; за несчастный случай, происшедший на производстве, если установлено, что работник нарушил правила и инструкции по технике безопасности, по которым инструктировался, не пользовался выданными средствами индивидуальной защиты, при которых на него работодателем может быть наложено взыскание, как на нарушителя трудовой дисциплины;

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровья людей, о нарушениях правил безопасности коллегами по работе и если при расследовании несчастного случая комиссией установлено, что грубая неосторожность работника или другие нарушения техники безопасности содействовали возникновению или увеличению вреда, причиненному его здоровью, то с учетом мнения профсоюзного комитета комиссия определяет степень вины работника в процентах.

7.7. Стороны признают право работников на отказ от выполнения работ в связи с угрозой их здоровью и жизни, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, при этом работнику предоставляется другое место работы, в случае невозможности предоставления другого рабочего места, за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений безопасных условий труда (ст.214 ТК РФ).

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо

от выполнения тяжелых работ и от работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности(ст. 214 ТК РФ).

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов членов профсоюза в области охраны труда в учреждении;
- осуществлять защиту интересов членов профсоюза, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания, а также членов их семей;
- обеспечивать работу уполномоченных профкома по охране труда;
- принимать участие в комиссии по охране труда;
- оказывать необходимую консультационную помощь работникам в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда;
- в составе комиссии по социальному страхованию предприятия осуществлять учет работников, чьи дети нуждаются в летнем оздоровительном отдыхе, сбор заявок и распределение путевок.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работодатель обязуется: организовать питание сотрудников в столовой учреждения, оплату за питание работников производить путем удержания из заработной платы, установив надбавку 5%от ежемесячной стоимости питания работников, согласно меню – требованию.

8.2. При наличии внебюджетных денежных средств, в целях оказания помощи работникам Учреждения Работодатель обязуется:

- организовать бесплатную перевозку работников до места работы и обратно, собственным транспортом.
- выделять транспортные средства работникам учреждения для коллективных поездок при наличии денежных средств.
- дарить букет цветов к юбилеям – 50, 55, 60, 65лет на сумму не более 500 рублей.

8.3. Стороны пришли к соглашению дополнительно к установленным действующим законодательством льготам и гарантиям за счет экономии внебюджетных средств установить единовременные выплаты работникам в следующих случаях:

- выплату Работникам пособий на оздоровление в период очередного отпуска в размере от 50 до 100 % от должностного оклада;
- при рождении ребенка –в размере должностного оклада на каждого новорожденного;
- при собственном бракосочетании - в размере должностного оклада;
- к юбилейным датам 50,55,60,65 лет –в размере должностного оклада;
- в случае смерти близких родственников (супруга, родителей, детей) и лиц,

находящихся на иждивении - в размере должностного оклада;

- работникам учреждения в случае материальных затруднений, связанных с продолжительной болезнью работника (более 1 мес.) и других чрезвычайных ситуациях (пожар, стихийное бедствие) в размере должностного оклада;

- в случае смерти работника произвести единовременную выплату родственникам (супругу, родителям или детям) в размере должностного оклада.

- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере должностного оклада.

9. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

9.1 Стороны договорились:

9.1.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон считать закрепление молодых специалистов в организациях социального обслуживания, содействие повышению их профессиональной квалификации и социальной защищенности. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет.

9.2. Представители нанимателя, работодателя:

9.2.1. Для привлечения и закрепления молодых специалистов в коллективных договорах и соглашениях предусматривают:

- оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координация работы организаций социального обслуживания по эффективному использованию кадровых ресурсов;

- создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

- формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

- обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;

- создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

- оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

- создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи;

9.2.2. Разрабатывают комплексную программу по работе с молодежью и

мероприятия по ее реализации.

9.2.3. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

9.2.4. Разрабатывают совместно с выборным профсоюзным органом Положение о конкурсе профессионального мастерства.

9.2.5. Поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель:

а) признает право работников учреждения на объединение в профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественных объединений РФ для коллективной защиты своих прав и интересов.

б) признает первичную профсоюзную организацию как единственного полномочного представителя работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Отраслевым соглашением НООП РГУ и ОО РФ и Министерством труда и социальной защиты населения Новгородской области и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

в) всемерно способствует укреплению и деятельности этой организации, сотрудничает с ней в соответствии с принципами социального партнерства и на основании действующего законодательства и настоящего КД.

В этих целях Работодатель вменяет в обязанности кадровой службы предприятия:

а) регулярно представлять в профком сведения о вновь поступивших работниках;

б) информировать вновь поступающих работников о том, что в учреждении действует профсоюзная организация, направлять их в профком для ознакомления с его деятельностью в учреждении и содержанием заключенного им коллективного договора и с Отраслевым соглашением;

в) на основании ст. 377 ТК РФ предлагать работникам, которые не желают вступать в профсоюз, написать заявление установленной формы (прилагается к

КД) о ежемесячном перечислении на счета профсоюзной организации денежных средств в размере 1% заработной платы - поскольку на предприятии заключен КД.

10.2. Стороны пришли к соглашению, что официальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством, а также дополнительно на следующих принципах:

10.2.1. Совместная работа представителей работодателя и работников в лице Профсоюза, по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров во всех установленных ТК РФ формах социального партнерства.

10.2.2. Профком осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.3. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.2.4. Работодатель в обязательном порядке рассматривает письменные представления (обращения) Профсоюза и принимает меры по устранению в предписаниях (обращения) нарушений трудового законодательства, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора, локальных нормативных актов и в течение десятидневного срока после получения письменного представления Профсоюза работодатель сообщает ему о результатах рассмотрения (ст.ст. 1, 2, 22, 195, 212, 370 ТК РФ). Работодатель также рассматривает предложения Профкома о наложении дисциплинарных взысканий к работникам, нарушившим законодательство РФ, КД, локальные нормативные акты учреждения и в недельный срок после получения предложений Профкома сообщает ему о принятых мерах.

10.2.5. Участие Профсоюза, как представительного органа работников, в решении вопросов деятельности и развития учреждения, реорганизации, ликвидации, сокращения численности и штата работников (ст. 53 ТК РФ)

10.2.6. Участие по уполномочию работников представителя Профкома в лице председателя на заседаниях, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

10.3. Работодатель обеспечивает:

10.3.1. Работодатель на основании письменных заявлений работников - членов профсоюза, хранящихся в бухгалтерии организации:

ежемесячно бесплатно безналичным путем удерживает из заработной платы работников членские профсоюзные взносы — в размере 1% и бесплатно перечисляет удержанные денежные средства на счета профорганов на основании Постановления НООП РГУ и ОО РФ : первичной профсоюзной организации в

размере 50 % собранных членских взносов и областной организации в размере 50% собранных членских профсоюзных взносов.

10.3.2. Профсоюзной организации возможность размещения наглядной информации в доступном для всех работников месте

10.3.3. Безвозмездное пользование клубом для проведения профсоюзных собраний работников, возможность пользоваться электронной и факсимильной связью, необходимым для деятельности профсоюзной организации. По заявке Профкома, поданной не менее чем за **2 недели**, ему безвозмездно предоставляется транспортное средство;

10.3.4. право на беспрепятственное проведение работы по выявлению социально-экономических интересов работников, организацию для этого социологических опросов, проведение анкетирования, сбора вне рабочего времени совещаний, встреч, собраний различных групп работников, проведение независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников;

10.3.5. Ознакомление с результатами проводимых по инициативе работодателя исследований и экспертиз условий и организации труда работников.

10.3.6. С целью осуществления уставной профсоюзной деятельности предоставление, с сохранением среднего заработка, рабочего времени не освобожденным от основной работы членам выборных профсоюзных органов, представителям Профсоюза в общественных комиссиях организации для выполнения общественных обязанностей **2 часов** в неделю (ст. 32 ТК РФ, п. 5 ст. 25 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

10.3.7. Предоставление с сохранением среднего заработка рабочего времени выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для участия в созываемых профессиональным союзом съездах (пленумах, заседаниях президиума), для краткосрочной учебы (не более 3-5- дней) и проведения организационной работы (ст. 374 ТК РФ, п. 5 ст. 25 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

10.4. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами, предоставляемыми за счет профсоюзных взносов, а именно:

- правом на представление интересов и защиту в случае индивидуального трудового спора, нарушения работодателем трудового законодательства, обязательств настоящего КД;

- правом получения материальной помощи, подарков (в том числе новогодних подарков для детей), других поощрений за счет профсоюзных взносов;

- правом на бесплатное участие в мероприятиях, проводимых профсоюзом на его средства;

- правом получения ссуды в профсоюзной кассе взаимопомощи;

- правом на бесплатное страхование профсоюза от несчастных случаев на производстве, по пути на работу или в быту.

10.5. Взаимодействие сторон осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ от 12.01.96 г. № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и действующим законодательством.

10.5.1. Организация профсоюза, в лице ее председателя или уполномоченного представителя, имеют право беспрепятственно и бесплатно получать от Работодателя информацию по вопросам, связанным с организацией и оплатой труда, социально-экономической политикой, проводимой в учреждении, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 5.12.1991 года № 35 “О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну”.

Работодатель также признает право профкома на информацию по социально-экономическим вопросам составляющим коммерческую тайну, в свою очередь профком обязуется эти сведения не разглашать.

10.5.2. Работодатель обеспечивает представителям профсоюзной организации:

- возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в учреждении для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставление оплачиваемого рабочего времени (сохранение среднего заработка по основному месту работы) выборному профсоюзному активу (членам выборных профсоюзных органов), не освобожденному от основной работы, для выполнения текущей профсоюзной работы на предприятии (не менее 5 часов в неделю), для участия в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе их выборных органов (пленумах, заседаниях президиума), для краткосрочной учебы (не более 3-5 дней) и проведения организационной работы (п. 5 ст. 25 ФЗ “О профессиональных союзах, гарантиях их деятельности”);

- доведение содержания коллективного договора до всех производственных подразделений предприятия, каждого работника;

10.5.3. Работодатель, при наличии письменных заявлений работников:

- являющихся членами профсоюза – ежемесячно бесплатно безналичным путем удерживает из заработной платы указанных работников членские профсоюзные взносы - в размере 1% и бесплатно перечисляет удержанные денежные средства (в наличной и безналичной форме) на счета профорганов на основании Постановления Пленума областной организации профсоюза: первичной организации профсоюза предприятия (в размере 50% собранных членских профсоюзных взносов) и областной организации профсоюза (размере 50% собранных членских профсоюзных взносов);

- не являющихся членами профсоюза - ежемесячно бесплатно безналичным

путем удерживает из заработной платы указанных работников денежные средства - в размере 1% и бесплатно перечисляет их (в наличной либо безналичной форме) на счета профсоюзных органов: первичной организации профсоюза учреждения - в размере 50% и областной организации профсоюза – в размере 50% удержанных таким образом денежных средств, поскольку на предприятии заключен КД (ст. 377 ТК РФ).

Профсоюзные взносы членов профсоюза и отчисления в адрес профорганов работников не являющихся членами профсоюза – являются составной частью заработной платы работников и перечисляются на счета профсоюзных органов одновременно с выплатой указанным работникам заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

10.5.4. Работники, избранные в состав профсоюзных коллегиальных органов учреждения и не освобожденные от работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; не освобожденные от основной работы руководитель (его заместители) этих органов – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2 “б”, п. 3, п. 5 и 6 ст.81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов учреждения, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.5.5. Рассмотрение представленных Профкомом списков и обоснований по поощрению за счет средств Работодателя профсоюзных работников, не освобожденных от основной работы, а также уполномоченного по охране труда.

10.5.6. Профком обязуется письменно извещать в течение 2 дней работодателя или его представителей об избрании в выборные профсоюзные органы работников-членов профессионального союза.

10.5.7. Не освобожденным от основной работы руководителям и членам выборных профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется 3 дня

10.5. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами, предоставляемыми за счет профсоюзных взносов, а именно:

- правом на представление интересов и защиту в случае индивидуального трудового спора, нарушения работодателем трудового законодательства, обязательств настоящего КД;
- правом получения бесплатной юридической помощи;
- правом получения материальной помощи, подарков (в том числе новогодних

подарков для детей), других поощрений за счет профсоюзных взносов;

- правом на бесплатное участие в мероприятиях, проводимых профсоюзом на его средства;

- правом получения материальной поддержки членам Профсоюза, путем выдачи им ссуды до 40000 (сорок тысяч) рублей в соответствии с Правилами пользования кассой взаимопомощи в Новгородской областной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

- правом получения путевок в ЗАО санаторно-курортное объединение ФНПР «Профкурорт» с 20% скидкой для всех членов семьи;

- отдых и лечение на «Курорте Старая Русса» с 30% скидкой;

- НОФП «Валдайская» база отдыха с 30% скидкой;

- правом пользования дисконтной ПРОГРАММОЙ «Профсоюзный ПЛЮС»;

- пользование плавательным бассейном в Великом Новгороде – 20% скидка;

- за счет средств областного комитета Профсоюза осуществлять материальную помощь членам Профсоюза, пострадавшим вследствие несчастного случая на производстве, по пути на работу, с работы, в быту, согласно соответствующего Положения о выплате, а также в случае наступления несчастного случая с их детьми в возрасте от 6 до 16 лет в летний период.

- за счет средств профсоюзного бюджета Центрального комитета общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации осуществлять страховые выплаты работающим членам Профсоюз при наступлении несчастных случаев со смертельным исходом на производстве, а также в случае получения ими инвалидности первой группы в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- правом на получение материальной помощи нуждающимся членам;

- стоматологическая поликлиника «ПРОФСТОМ»;

- поощрения от Областного комитета профсоюза РГУ и ОО РФ, стипендия ЦК Профсоюза РГУ и ОО РФ студентам высших учебных заведений, средних специальных образовательных учреждений профессионального образования и учащимся профессиональных училищ;

- благодарность и Почетная грамота НОФП дающая право на получение звания «Ветеран труда Новгородской области»;

- специальная оценка условий труда от НОФП ООО «Центр труда и исследований» от 5 до 20% скидкой;

- обучение профсоюзного актива.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не продлят (не изменят или не дополнят) настоящий, но на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

11.2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе по взаимной договоренности, по предложению любой из сторон вносить дополнения и изменения, которые оформляются приложением к коллективному договору, являются неотъемлемой частью КД и доводятся до сведения работников.

В случае если стороны по каким-либо объективным причинам вынуждены принять изменения в КД, ухудшающие существующее по КД положение работников, они обязуются в течение года вернуться к обсуждению данного вопроса с целью рассмотрения возможности восстановления принятых гарантий первоначально варианта КД. При внесении изменений, касающихся существенных условий трудового договора работников, последние предупреждаются за два месяца до их введения и весь этот период за ними сохраняются прежние условия труда (ст. 73 ТК РФ).

11.3. При реорганизации, изменении названия, смене формы собственности предприятия, а также при расторжении трудового договора с руководителем учреждения, переизбрании одной из сторон - КД сохраняет свое действие, его обязательства переходят к правопреемнику и действуют до заключения нового КД, при ликвидации предприятия КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

11.4. Стороны договорились, что в период действия КД, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы, забастовку. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть размножен и доведен работодателем до сведения работников всех структурных подразделений в течение одного месяца после подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на

обязательствах сторон по КД.

11.6. Контроль за выполнением КД на всех уровнях осуществляется непосредственно сторонами, заключившими данный договор.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении КД на собрании трудового коллектива. Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения КД, осуществляемая совместной комиссией представителей сторон, которая вела переговоры по подготовке и заключению КД либо созданная совместным приказом-постановлением работодателя и профкома не менее чем за месяц. По результатам проверки составляется акт, который зачитывается на собрании трудового коллектива.

11.7. Работодатель обязуется в 10-дневный срок с момента подписания КД издать приказ по обеспечению реализации принятых в нем обязательств с указанием сроков и ответственных исполнителей; в месячный срок провести уведомительную регистрацию КД в органах по труду Администрации Боровичского муниципального района, профком регистрирует КД в областном комитете профсоюза.

Работодатель и ответственные лица несут ответственность за неисполнение КД и нарушение его условий, а также за непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением КД, в соответствии с законодательством РФ.

11.8 . Инициатором по разработке и заключению нового КД, в связи с окончанием срока действия настоящего, может выступить любая из сторон его заключивших, после чего стороны обязаны начать коллективные переговоры в порядке, предусмотренном ст. 36-39 ТК РФ. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта КД в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны подписывают КД на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Не урегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться посредством проведения коллективного трудового спора, в предусмотренном законом порядке (ст. 38,40, 398 ТК РФ).

11.9. Настоящий коллективный договор подписан представителями сторон :

От работодателя

Директор ОАУСО
«Боровичский Д.И.»

_____ А.С.Манучарян

« _____ » _____ 2018г.

От работников

Председатель профкома
ОАУСО «Боровичский Д.И.»

_____ В.М.Павлова

Протокол профкома № _____

От « _____ » _____ 2018г

« _____ » _____ 2018г

