

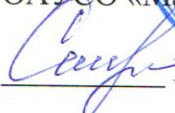
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного автономного учреждения социального
обслуживания
«Маловишерский комплексный центр социального
обслуживания населения»
на 2016-2018 гг.

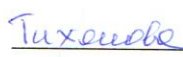
Юридический адрес:
174260, Новгородская область,
Г. Малая Вишера, ул. Революции,
д. 29
тел./факс 8(81660)33-917

Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2 от 30.12.2015 г.

От работодателя:
Директор
ОАУСО «Маловишерский КЦСО»


 Е.Г.Селезнева

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

 Л.В.Тихонова



от ситуации к.с.в. по от.
Борова Г. П. Б.с.ф.
от 31.12.2015

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем в лице директора областного автономного учреждения социального обслуживания «Маловишерский комплексный центр социального обслуживания населения», Селезневой Елены Геннадьевны (далее по тексту – Учреждение) и работниками в лице представителя первичной профсоюзной организации Учреждения, председателя профкома Тихоновой Людмилы Викторовны (далее по тексту – Профком), в дальнейшем именуемые «Стороны» является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников в период действия коллективного договора в Учреждении соблюдаются прежние нормы.

1.4. В период действия договора в случае его выполнения профсоюзный комитет не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.5. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.6. Контроль по исполнению договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме своих полномочий. Ход выполнения коллективного договора рассматривается не реже одного раза в год на общем собрании коллектива и представителей администрации Учреждения.

1.7. Внесение изменений и дополнений в течение срока действия коллективного договора, урегулирование возникших между представителями Сторон разногласий осуществляется двухсторонней комиссией, образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников Учреждения и работодателя. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, оформляются в письменном виде и подписываются Сторонами.

1.8. При неясности порядка применения отдельных пунктов коллективного договора сопредседатели двухсторонней комиссии по заявлению работников учреждения дают соответствующие разъяснения, не изменяя при этом смысла и основного содержания пунктов коллективного договора.

1.9. При не достижении соглашения между сопредседателями двухсторонней комиссии о разъяснении порядка применения спорных пунктов коллективного договора, вопрос переносится на рассмотрение двухсторонней комиссии.

Трудовые споры, возникающие между работником и администрацией учреждения, по вопросам применения законодательства о труде и коллективного договора, рассматриваются в комиссии по трудовым спорам.

1.10. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2016 года и действует по 31 декабря 2018 года. По истечении срока действия коллективного договора, стороны при взаимном согласии могут продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет, или заключить новый.

1.12. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и директора.

2. Оплата и нормирование труда.

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с нормативными актами департамента труда и социальной защиты населения Новгородской области, регулирующими оплату труда работников государственных учреждений социального обслуживания Новгородской области, Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение 1).

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном и областном уровне.

2.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Ограничения, установленные для минимального размера оплаты труда, не распространяются на оплату труда работников учреждения, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, поскольку их занятость меньше нормы рабочего времени.

2.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Выплаты, указанной категории работников осуществляются по результатам специальной оценки условий труда.

2.6. Размер выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) и срок, на который они устанавливаются, определяются по

соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2.7. Работникам Учреждения стимулирующие и премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с Положением о премировании работников» (Приложение 3) и Положением о выплате за интенсивность и высокие результаты (Приложение 4).

2.8. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 6-го и 21-го числа каждого месяца: 21 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц - в сумме не более 50 процентов заработной платы за фактически отработанное время; 6-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам не менее чем за 1 день до выдачи окончательного расчета по заработной плате. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.9. Выплата заработной платы может осуществляться через кассу учреждения и путем перечисления на банковские счета сотрудников (по письменному согласию).

2.10. Работникам учреждения выплачивается средний заработок в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза. О введении новых норм работники извещаются под роспись не позднее, чем за два месяца.

2.12. Пересмотр действующих и введение новых условий, систем и форм оплаты труда, материального стимулирования, оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа Учреждения. Все изменения в размерах и условиях оплаты труда производятся с обязательным письменным извещением работников не позднее, чем за два месяца.

3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу учреждения не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 15 лет.

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

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работающих, оказывается содействие досрочному выходу на пенсию лиц предпенсионного возраста с их согласия (за один год до достижения ими пенсионного возраста).

3.9. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. 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 (Приложение 2).

4.2. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что 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.

4.3. 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.

4.5. 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.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 12 часов в неделю);

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 17,5 часа в неделю);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю;

- для воспитателей – не более 30 часов в неделю (при наличии лицензии на образовательную деятельность);

- социального педагога, педагога-психолога, инструктора по труду – не более 36 часов в неделю (при наличии лицензии на образовательную деятельность);

- музыкального руководителя – не более 24 часов в неделю (при наличии лицензии на образовательную деятельность);

- для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю (пункт 1.3. Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/ 3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» с изменениями от 24.08.1995г., ст.92, 423 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда;

4.7. 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 впоследствии;

– 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.

4.8. 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.).

4.9. Перерыв в течение рабочего дня, предоставляемый работникам для отдыха и питания устанавливается:

– работникам, имеющим нормальный режим рабочего времени, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью в один час с 13.00 часов до 14.00 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).

4.10. 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.

4.11. Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии экономии заработной платы труда;

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

5. Охрана труда и здоровья.

5.1.Работодатель:

5.1.1. Выполняет в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с выделенным на эти цели финансированием из бюджета (Приложение 5).

5.1.2. Проводит специальную оценку условий труда работников в соответствии с требованиями ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда, организовывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.4. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда сотрудников, руководящих работников Учреждения. Направляет на обучение по охране труда отдельные категории застрахованных согласно требований (ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда» и ст. 17 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

5.1.5. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

5.1.7. Обеспечивает:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (Приложение 6);

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников (Приложение 7).

5.1.8. Предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- надбавку к окладу 4 %;
- сокращенную продолжительность рабочего дня;
- дополнительный отпуск.

5.1.9. Обеспечивает условия труда молодежи, в том числе исключает труд лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

5.1.10. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществляет иные виды страхования работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.1.11. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными трудовым коллективом лицами) осуществляет контроль состояния условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

5.1.12. Не допускает к работе лиц без соответствующих средств защиты, обеспечивает надлежащее хранение и использование строго по назначению спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты и приспособлений. Информировывает работников о применяемых на производстве вредных веществах, результатах аттестации рабочих мест, степени воздействия вредных и опасных производственных факторов.

5.1.13. Регулярно рассматривает на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными трудовым коллективом лицами), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения раздела «Условия и охрана труда» в

коллективном договоре, состояния охраны труда в подразделениях и информирует работников о принимаемых мерах в этой области.

5.2. Профсоюзный комитет:

5.2.1. Обеспечивает в Учреждении профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в Учреждении.

5.2.2. Представляет интересы пострадавших работников учреждения при профзаболеваниях и при расследовании несчастных случаев в Учреждении.

5.2.3. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

5.2.4. Оказывает необходимую консультационную помощь работникам Учреждения по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

5.2.5. Контролирует централизованное расходование средств работодателя на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации работников.

6.1. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального, среднего профессионального и начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, предоставляются все льготы (без ограничений), установленные трудовым законодательством для указанных учебных учреждений, имеющих государственную аккредитацию.

6.2. Повышение квалификации работников осуществляется за счет учреждения.

6.2.1. При направлении работника на повышение квалификации, переобучение, получение основного или дополнительного образования (за счет учреждения) с данным работником заключается ученический договор в соответствии с главой 32 ТК РФ.

6.3. В случае направления работника в служебную командировку работодатель возмещает работнику следующие расходы:

- расходы на проезд;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

6.3.1. При направлении работника в служебную командировку порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, определяются постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 и локальными актами учреждения. Возмещение расходов, связанных со служебным командированием, производится по фактическим, документально подтвержденным расходам.

6.4. Работодатель направляет на обучение с отрывом от производства членов комиссии по охране труда, ответственных за пожарную безопасность, безопасность дорожного движения с сохранением средней заработной платы.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

7.1. Работодатель признает право работников учреждения на объединение в профессиональном союзе работников государственных учреждений для коллективной защиты своих прав и интересов, создание первичной организации профсоюза в учреждении и всемерно способствует укреплению и деятельности этой организации, сотрудничает с ней в соответствии с принципами социального партнерства и на основании действующего законодательства и настоящего коллективного договора;

В этих целях работодатель вменяет в обязанности кадровой службы учреждения следующее:

- регулярно представлять в профком сведения о вновь поступивших работниках;

- 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.

7.2. 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 коллективного договора;

- 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 беспроцентной ссуды в профсоюзной кассе взаимопомощи.

- 7.3. 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.

7.4. 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 на предприятии, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 05.12.1991 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.

7.5. Работодатель обеспечивает представителям профсоюзной организации:

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

– бесплатное пользование необходимыми помещениями для работы и для проведения собраний работников, средствами связи, другим оборудованием, необходимым для деятельности профсоюзной организации, и транспортом;

– 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;

– 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.

7.6. 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);

Профсоюзные взносы членов 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).

7.7. 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;

7.8. 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.

8. Заключительные положения.

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

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

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

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюза, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд об итогах проводимых проверок. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают непосредственно их первые руководители.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

8.10. Настоящий Договор заключен сроком на 3(три) года и вступает в силу со дня его подписания.