

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**
**государственного автономного
учреждения
Саратовской области
«Энгельсский дом-интернат для престарелых
и инвалидов»
на 2018-2021 годы
(новая редакция)**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Первичной профсоюзной организацией - Профсоюзным комитетом государственного автономного учреждения Саратовской области «Энгельсский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и руководством государственного автономного учреждения Саратовской области «Энгельсский дом-интернат для престарелых и инвалидов» на 2018-2021 годы и является основным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. При разработке коллективного договора использовались следующие законодательные акты:

– Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями);

– Федеральный закон от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);

– Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями);

– Федеральный закон от 15.12.2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» (с изменениями и дополнениями);

– Федеральный закон от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями и дополнениями);

– Федеральный закон от 29.12.2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями);

– Федеральный закон от 16.07.1999 года № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования в РФ» (с изменениями и дополнениями);

– Федеральный закон от 25.07.2002 года № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»;

– Закон Саратовской области «О социальном партнерстве в сфере труда» от 19.06.1998 года № 31-ЗСО (с изменениями и дополнениями);

– Соглашение о социальном партнерстве в сфере труда между Администрацией Энгельсского муниципального района, Координационным советом профсоюзных организаций Энгельсского муниципального района и Советом директоров Энгельсского муниципального района на 2017-2019 годы.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

– Первичная профсоюзная организация - Профсоюзный комитет государственного автономного учреждения Саратовской области «Энгельсский дом-интернат для престарелых и инвалидов», как представитель интересов работников /ст.29 ТК РФ/

– Руководитель государственного автономного учреждения Саратовской области «Энгельсский дом-интернат для престарелых и инвалидов», как представитель работодателя /ст.33 ТК РФ/.

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение срока, указанного в пункте 1.1.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет /ст.43 ТК РФ/.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников независимо от принадлежности к профсоюзу. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

1.7. Коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

Раздел 2. Права и обязанности сторон.

2.1. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.2 Обязанности работодателя /ст.22 ТК РФ/

–соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

–предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

–обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

–обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

–выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором;

–вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

–предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

–своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

–рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

–создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных законодательством формах;

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

–осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

–возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации;

–исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Обязанности профсоюзного комитета

–представлять и защищать права и интересы членов профсоюза, в т.ч. при их обращениях в комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного на производстве;

–осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения коллективного договора;

–производить независимую экспертизу условий труда и обеспечения работников учреждения;

–принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

–представлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

–направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, обязательных для рассмотрения;

–осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнение обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;

–периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;

–принимать участие в работе комиссии по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

–принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

–обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

–проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников учреждения;

–информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни

–профсоюз обязуется представлять интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

2.4. Обязанности работников /ст.21 ТК РФ/

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– 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)

2.5. Права работодателя /ст.22 ТК РФ/

–заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ;

–принимать локальные нормативные акты;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.6. Права профсоюзного комитета /ФЗ от 12.01.1996 №10-ФЗ/

- право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;
- право профсоюзов на содействие занятости;
- право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;
- право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- право профсоюзов на информацию;
- право на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;
- право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;
- право на социальную защиту работников;
- право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

2.7. Права работников /ст.21 ТК РФ/

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

–полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

–профессиональную подготовку, переподготовку, повышение своей квалификации и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

–объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

–участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

–ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

–защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

–разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

–возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

–обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Раздел 3. Оплата труда.

3.1.Основными государственными гарантиями по оплате труда работников являются /ст.130 ТК РФ/:

– величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

– меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

– ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

– ограничение оплаты труда в натуральной форме;

– обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

– федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

– ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– сроки и очередность выплаты заработной платы.

3.2. В связи с этим, обязательствами работодателя являются:

- обеспечить, чтобы месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда /ст. 133 ТК РФ/ и поэтапно повышать минимальный размер оплаты труда до размера предусмотренного прожиточного минимума трудоспособного гражданина в регионе;

- производить выплату заработной платы своевременно, 4 и 19 числа каждого месяца /ст.136 ТК РФ/. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- производить исчисление заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ;

- производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала;

- перечислять страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации, при этом страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда уплачиваются ежемесячно в полном объеме от начисленных выплат в пользу работника независимо от размера фактически выплаченных сумм;

- выплатить в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, причитающиеся работнику выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ставки ключевой Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно /ст.236 ТК РФ/.

3.3. В свою очередь профсоюз:

- обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику;

- организует общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;

- за несвоевременную выплату заработной платы может:

- а) потребовать в соответствии со ст.30 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение работодателя к дисциплинарной ответственности;

- б) обратиться в орган Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности /штрафу/ должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора /ст.5.31 КоАП РФ/;

- в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом /ст.372 ТК РФ/;

- г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст.23 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

- если комиссия по трудовым спорам /КТС/ в учреждении отсутствует;

- если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор /за исключением переноса срока из-за неявки работника /ст.390 ТК РФ/;

– если профсоюз и работники не согласны с решением КТС /ст.390 ТК РФ/.

3.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством РФ и на основании утвержденного Положения об оплате труда работников ГАУ СО «Энгельсский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

3.5. Директору Учреждения, в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, применяется выплата в виде материальной помощи к ежегодному отпуску по приказу учредителя - министерства социального развития Саратовской области.

Раздел 4. Гарантии занятости.

4.1. Администрация обязуется обеспечить полную и стабильную занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

4.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы не обусловленным трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством /ст.72 ТК РФ/.

4.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизации /преобразования/, а также сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно с участием профкома.

4.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии пунктом 2 части 81 ТК РФ работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме уведомить профсоюз, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.5. В случае возникновения необходимости сокращения рабочих мест работодатель обязуется:

- использовать естественное сокращение рабочих мест /ликвидирует вакансии, увольняет совместителей, по желанию работников осуществляет досрочный уход на пенсию/;

- приостановить прием новых работников других профессий;

- предоставлять свободное от работы время /не менее-х часов в неделю/ лицам, получившим уведомления об увольнении, для поиска места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

4.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста /за 5 лет до пенсии/;

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, отцы, воспитывающие детей в возрасте до 14-ти лет.

4.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации учреждения, не допускается:

- с беременными женщинами, а в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, и иными лицами, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет и ребенка – инвалида до 18 лет.

4.9. В целях обеспечения гарантии занятости лиц предпенсионного возраста, запрещается необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно и необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам. Под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГАУ СО «Энгельсский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.3. Режим труда и отдыха определяется утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАУ СО «Энгельсский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

5.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для отдельных категорий работников – в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности - в соответствии с нормами действующего законодательства.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.6. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАУ СО «Энгельсский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

5.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

5.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

5.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, занятых в основном и вспомогательных производствах, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 103, 104 ТК РФ.

5.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

5.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

5.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.10. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни вводится дежурство для систематизации деятельности структурных подразделений, недопущения возникновения чрезвычайных ситуаций, обеспечения условий сохранности оборудования и товарно-материальных ценностей, бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника. К дежурству могут привлекаться служащие и специалисты из числа сотрудников административного и медицинского персонала, а также из числа водителей, с указанием дежурного автотранспорта (с учетом удаленности 3-го корпуса), с последующим предоставлением другого дня отдыха, в соответствии ст.153 ТК РФ, либо с оплатой, не менее чем в двойном размере (при условии наличия фонда экономии оплаты труда).

5.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ГАУ СО «Энгельсский дом-интернат для престарелых и инвалидов» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска работникам, согласно Приложениям № 1 и № 2 к коллективному договору.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается.

5.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.14. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней /ст.125 Тк РФ/.

5.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

5.16. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

5.17. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

Раздел 6. Развитие кадрового потенциала

6.1. Одним из основных направлений деятельности учреждения в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами ГАУ СО «Энгельсский дом-интернат для престарелых и инвалидов» с учетом особенностей и уровня профессиональной компетенции работников. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарных год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Обучение персонала является системным и периодичным, согласно утвержденного не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, плана-графика обучения.

6.4. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, получения профессионального образования работниками за счет средств учреждения.

6.5. Работодатель создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Повышать квалификацию работников в сроки, установленные действующим законодательством Российской Федерации и иными правовыми нормативными актами.

6.6.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.6.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним занимаемую должность, среднемесячную заработную плату на период обучения, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ, постановление Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 года в ред. от 31.03.2003 №175).

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя /ст.212 ТК РФ/

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

– безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

– применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

– соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

– режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

– недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

– информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на

осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ

7.3. Рассматривает на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

7.4. Организует производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением профилактических мероприятий в целях обеспечения безопасных условий труда.

7.5. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников с оборудованием необходимого качества помещений для приема пищи, гардеробных, душевых, комнат психологической разгрузки.

Раздел 8. Обязательное пенсионное страхование и обеспечение социальных гарантий работникам.

8.1. В целях осуществления социальной защиты работников и членов их семей, Работодатель обязуется обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование /ст.2 ТК РФ/ и осуществлять обязательное социальное страхование работников /ст.22 ТК РФ/, в порядке, установленном Федеральными законами:

- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определенных законодательством;
- осуществлять обязательное пенсионное страхование работников и проводить мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в порядке, установленном федеральными законами;
- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (пересчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- обеспечить сохранность архивных документов, по стажу, работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, заработной плате сотрудников;
- обновлять перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

8.2. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях предусмотренных Федеральными законами (в соответствии со ст.21 ТК РФ);
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств фонда медицинского и социального страхования в пенсионный фонд;
- активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств;
- контролировать своевременность и достоверность предоставляемых в Пенсионный фонд работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных работников;
- осуществлять контроль за деятельностью учреждения по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представляет интересы работников в судах по пенсионным вопросам;

8.3. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работающих.

Работодатель обязуется:

- своевременно заключать договор с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинского осмотра;
- гарантировать средний заработок работникам, направленным на медицинское обследование на время его проведения /ст.185 ТК РФ/;
- организовать отчетность руководителей подразделений за состоянием охраны здоровья работающих;
- обеспечивать информирование работающих о степени риска повреждению здоровья на рабочем месте;
- выделять при необходимости средства на проведение дополнительных профилактических прививок работникам в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний;
- максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические, спортивные и детские оздоровительные лагеря, стадионы, спортплощадки;
- обеспечивать работников горячим питанием в столовой на льготных условиях;
- предусматривать средства (в пределах экономии фонда оплаты труда) и выплачивать материальную помощь (денежную компенсацию) работникам на медицинское лечение (операция, длительное стационарное лечение и т.д.) либо находящимся в трудной жизненной ситуации (в том числе чрезвычайной ситуации – пожар, наводнение и т.д.).
- оплата профессионального обучения и повышения квалификации.

Профсоюз обязуется:

- контролировать своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы работникам, направляемым на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством на весь период его проведения;
- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причину трудопотерь и болезни, ставить перед коллективом и администрацией задачи по их предупреждению;
- содействовать работающим в обеспечении горячим питанием в столовой на льготных условиях;
- добиваться от работодателя выделения материальной помощи (денежных компенсаций) работникам на медицинское лечение (операция, длительное стационарное лечение и т.д.) либо находящимся в трудной жизненной ситуации (в том числе чрезвычайной ситуации – пожар, наводнение и т.д.);
- принимать совместно с работодателем решение о размере частичной оплаты из фонда учреждения (при наличии фонда экономии) дополнительных путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление для работников и их детей с учетом материального положения работников;
- контролировать использование путевок и расходовать использование средств социального страхования.

8.4. Организация культурно-массовой, оздоровительной работы и содействие укреплению семьи.

Работодатель обязуется:

- обеспечить работу комнаты психологической и эмоциональной разгрузки;

- оказывать содействие в обеспечении новогодними подарками детей работников;
- оказывать содействие в приобретении билетов в театры, цирк детям работников;
- оказать поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда, в соответствии со ст.253-264 ТК РФ, а также по возможности, устанавливать дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям;

- предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:

- а) на свадьбу самого работника – 3 календарных дня;
- б) на свадьбу детей – 3 календарных дня;
- в) на похороны близких родственников – 2 календарных дня;
- г) переезд на новое место жительства – 1 календарный день;
- д) в иных случаях, по договоренности между работником и работодателем.

Для обеспечения условий, позволяющим женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- а) разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет /ребенка-инвалида до 16 лет/, по их просьбе и по соглашению с профсоюзом, использовать ежегодные отпуска в летнее или другое удобное для них время, а отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 2-х недель – в период, когда позволяют производственные условия;

- б) первое сентября считать свободным рабочим днем для матерей, имеющих учеников младших классов;

- в) 25 мая считать свободным рабочим днем для матерей, имеющих детей – выпускников.

Профсоюз обязуется:

- организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий для работающих и членов их семей;

- организовывать оздоровление детей работников (в период летних каникул), новогоднее представление с вручением подарков детям сотрудников (в период зимних каникул).

8.5. Социальная защита молодежи

Работодатель:

- обеспечивает временное трудоустройство несовершеннолетних граждан - учащихся общеобразовательных школ, начальных и средних профессиональных учебных заведений в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время и в период летних каникул, взаимодействуя с Центром занятости населения г.Энгельса;

- взаимодействует с Центром занятости населения г.Энгельса в мероприятиях по содействию в трудоустройстве граждан на постоянное место работы, организации общественных работ, в целях их дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу, позволяющая поддерживать жизненный уровень и сохранить мотивацию к труду в период их временного затруднения с поиском подходящего места постоянной работы;

- принимает участие в договорных отношениях с учреждениями профессионального образования по подготовке молодых специалистов с последующим трудоустройством, обеспечивает прохождение производственной практики для студентов, развивает институт наставничества;

– создает условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключает ученические договора на профессиональное обучение без отрыва от работы /ст.198 ТК РФ/

– заключает в обязательном порядке трудовые договоры с молодежью в возрасте до 18 лет /ст.63 ТК РФ/

– организует обязательные предварительные медицинские освидетельствования при заключении трудового договора для лиц, не достигших возраста 18 лет /ст.69, 266 ТК РФ/

– предоставляет оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет, проработавшим непрерывно не менее 6 месяцев /ст.122 ТК РФ/

– не допускает отзыва из отпуска работников в возрасте до 18 лет /ст.125 ТК РФ/, а так же замены отпуска денежной компенсацией этой категории работников /ст.126 ТК РФ/

– обеспечивает реализацию трудовых прав граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу в учреждении, с учетом особенностей:

1) трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу в учреждении, регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом от 25.07.2002 года № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе», они пользуются всеми правами и обязанностями, которые распространяются на сотрудников учреждения;

2) гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, гарантируется право на охрану здоровья и медицинскую помощь.

3) Медицинская помощь гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, оказывается в медицинских организациях государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения по месту прохождения ими альтернативной гражданской службы;

4) граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу в учреждении, имеют право на бесплатный проезд железнодорожным, воздушным, водным и автомобильным (за исключением такси) транспортом к месту прохождения альтернативной гражданской службы, в связи с переводом на новое место альтернативной гражданской службы, к месту жительства при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно (один раз в год), к месту жительства при увольнении с альтернативной гражданской службы. Расходы, связанные с реализацией права граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, на бесплатный проезд к месту жительства при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно, компенсируются за счет средств работодателя в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

5) граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, имеют право на получение образования во внерабочее время в образовательных организациях по заочной или очно-заочной форме обучения. Указанным гражданам предоставляются социальные гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для лиц, совмещающих работу с обучением. При этом им не может быть установлена (установлено) сокращенная рабочая неделя (сокращенное рабочее время);

6) оплата труда гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, производится учреждением в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда;

7) граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, подлежат обязательному государственному социальному страхованию, а также государственному

пенсионному обеспечению по инвалидности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8) обеспечение специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты и иное материальное обеспечение граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, осуществляются учреждением в порядке, по нормам и в сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации для соответствующего вида работ;

9) учреждение бесплатно обеспечивает жильем на территории учреждения граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу вне территории, где они постоянно проживают;

10) гражданину, проходящему альтернативную гражданскую службу, предоставляются отпуска в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и отпуска без сохранения заработной платы увеличивается на количество календарных дней, необходимых для проезда к месту использования отпуска и обратно;

11) граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу в учреждении, обеспечиваются трехразовым питанием за счет средств учреждения (бюджетных и внебюджетных);

12) финансирование мероприятий, связанных с организацией альтернативной гражданской службы и предоставлением прав и социальных гарантий гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, осуществляется за счет средств учреждения (бюджетных и внебюджетных).

Профсоюз обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

- анализировать законодательство – нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой);

- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми людьми, не достигшими совершеннолетнего возраста, строго в соответствии с законодательством;

- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших 18 лет, а так же лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности /ст.70 ТК РФ/;

- контролировать правильность предоставления оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК РФ;

- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя;

–информировать молодых работников о задачах профсоюза в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

9. Участие работников и профсоюза в управлении учреждением

9.1.Основными формами участия работников в управлении учреждением являются согласно ст.53 ТК РФ:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, настоящим коллективным договором;
- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающими интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

9.2. Представители работников (профсоюз), имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

9.3.Обязанности сторон:

- проведение взаимных консультаций по социально-трудовым и связанным с ними экономическими вопросами работников, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить мероприятия по повышению эффективности производства и труда, в том числе по снижению трудовых затрат.

Работодатель обязан:

- учитывать мнение профсоюза в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и коллективным договором;
- представлять профсоюзу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждать с профсоюзом вопросы о работе учреждения, принимать предложения от профсоюза по ее совершенствованию;
- в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюза /ст.82 ТК РФ/;
- способствовать широкому доступу работников к информации о социально-экономическом положении о ходе дел в учреждении, к участию в управлении и контроле;
- информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения.

9.4.Профсоюз имеет право:

- получать необходимую информацию по всем вопросам, касающимся текущей деятельности, социально-трудовым вопросам;
- участвовать в разработке концепции развития учреждения;
- участвовать в организации наиболее важных финансовых и организационных решений.

10. Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа.

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

Работодатель, должностные лица соблюдают права выборного профсоюзного органа учреждения, всемерно содействуют его деятельности в соответствии с главой 58 ТК РФ, другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.3. Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений /ст.370 ТК РФ/.

10.4. В целях создания условий деятельности профсоюза работодатель представляет профсоюзу в бесплатное пользование оборудование, помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт (по согласованному графику).

10.5. Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

10.6. Члены профсоюза освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов с сохранением среднего заработка /ст.374 ТК РФ/.

10.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.8. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

22

- бесплатная юридическая помощь;
- защита профсоюза в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюза;
- получение в преимущественном порядке путевок на санаторно-курортное лечение;
- дополнительно оплачиваемый отпуск в количестве 5 календарных дней

Председателю профсоюзного комитета ГАУ СО «Энгельсский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

Раздел 11. Заключительные положения.

11.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством для его заключения, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

11.2. В случае внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений, этот вопрос обсуждается на общем собрании работников.

С инициативой по внесению изменений и дополнений в приложение коллективного договора может выступать любая из сторон, при этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений должна уведомить об этом другую сторону не позднее чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения и дополнения.

Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

11.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

11.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.5. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении положений коллективного договора на собрании трудового коллектива.

11.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.7. Текст настоящего коллективного договора принят на собрании коллектива 9 октября 2018 года.

Директор ГАУ СО «Энгельсский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

 /Сафошкин С.В./

«9» 10 2018г.

М.П.

Председатель профсоюзного комитета ГАУ СО «Энгельсский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

«9» 10 2018г.

М.П.



 Горбунова И.А.
для документов
№ 1080/18-10
от 10.10.18г.
А/Иванов А.А.

