

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение «Территориальный центр социального обслуживания населения жилого района города Кемерово» на 2020-2023 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «26» октября 2020г.

Представитель работодателя:
Директор МБУ «ТЦСОН ж.р.
Промышленновский г. Кемерово»
_____ Е.С. Лапина

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ С.Г.Серебренникова



Договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда и занятости населения Кузбасса

Регистрационный № 978 от «26» 10 2020г.

Министру труда и
занятости населения
Кузбасса

А.С. Гришину

Заявление
об уведомительной регистрации коллективного договора

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации направляем на уведомительную регистрацию коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения «Территориальный центр социального обслуживания населения жилого района Промышленновский города Кемерово».

Дополнительно сообщаем следующую информацию:

- полное название организации: Муниципальное бюджетное учреждение «Территориальный центр социального обслуживания населения жилого района Промышленновский города Кемерово»;
- муниципальное бюджетное учреждение;
- форма собственности учреждения – муниципальная;
- вид экономической деятельности (ОКВЭД) – 88.10;
- телефоны: 8(3842)60-65-99; 8(3842)60-67-47;
- электронный адрес: sozpro.72@mail.ru ;
- место нахождения работодателя и представителя работников: 650904, г.Кемерово ул.Варяжская,23;
- фамилия, имя, отчество, должности представителей сторон подписавших коллективный договор:
 - Представитель работодателя: директор МБУ «ТЦСОН ж.р. Промышленновский г.Кемерово» - Лапина Елена Степановна, контактный телефон: 8(3842)60-65-99;
 - Представитель работников: председатель первичной профсоюзной организации - Серебренникова Светлана Геннадьевна, контактный телефон: 8(3842)60-65-99;
- фактическая численность работников на момент подписания коллективного договора: 73 человека.
- дата заключения коллективного договора: 26.10.2020г.
- срок действия коллективного договора: 3 года.

Представитель работодателя:
Директор МБУ «ТЦСОН ж.р.
Промышленновский г. Кемерово»
Е.С. Лапина

26 октября 2020 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту Договор), является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ «ТЦСОН ж.р. Промышленновский г. Кемерово» (далее по тексту Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности. В целях согласования социально-экономических интересов сторон коллективного договора. Определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению социально-трудовых прав и законных интересов работников учреждения. Создания более благоприятных условий труда для работников учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами. Установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности учреждения.

1.3. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора, действующего на основании Устава;

- работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и совета трудового коллектива.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работающих по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования, типа Учреждения, а также при смене руководителя учреждения;


- при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет;

- при смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.6. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации или настоящим Договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями настоящего договора.

1.7. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.


_____/Лапина Е.С./



_____/Серебренникова С.Г./

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9. Настоящий договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 26.10.2020г.

1.10. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в Учреждении регулируются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимые в локальные нормативные акты изменения и дополнения в соответствии со статьёй 8 ТК РФ. К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

- положение об оплате труда работников учреждения с приложениями – ст. 135 ТК РФ;
 - положение о стимулировании работников учреждения;
 - правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;
 - правила внутреннего трудового распорядка – ст. 190 ТК РФ;
 - штатное расписание в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;
 - тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;
 - должностные инструкции;
 - приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. 99 и ст. 113 ТК РФ;
 - графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;
 - положение об аттестации работников учреждения – ст.81 ТК РФ;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска (ст. 101, 119 ТК РФ);
 - график отпусков – ст. 123 ТК РФ;
 - другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.
- кодекс этики и служебного поведения работников учреждения.


/Лапина Е.С./


/Серебренникова С.Г./

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым законодательством, приказом Минтруда России № 167н от 26.04.2013г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

2.2. Трудовой договор заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок; а также с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и если сама работа носит временный характер, или в силу закона, с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в ст. 59, 332 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.


Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.3. Содержание трудового договора формируется с учётом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано в отношении каждого работника.

Конкретные виды работ, которые работник должен выполнить по трудовому договору, определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе профессионального стандарта - характеристик квалификации, необходимых работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195 ТК РФ). В случае отсутствия профессионального стандарта на основе квалификационных характеристик, характеристик работ, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. В условия трудового договора обязательно включается испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

2.5. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положениями об оплате труда работников учреждения, Положением и стимулировании работников учреждения, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

 /Лапина Е.С./

 /Серебренникова С.Г./

2.6. Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись, второй хранится в личных делах у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.7. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, а также приказом по Учреждению.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).


2.9. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчинённости) организации, её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), изменении типа Учреждения.

2.10. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. 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).

Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок, в период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ст. 73 ТК РФ).

2.11. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать

 /Лапина Е.С./

 /Серебренникова С.Г./

на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72, 2 ТК РФ).

2.12. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству как по той же специальности (профессии или должности), по которой выполняется основная работа у данного работодателя, так и по иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).

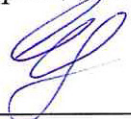
2.13. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

2.13.1. Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками Учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), трудового коллектива, заключать коллективный договор, соглашения;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим Договором.

2.13.2. Работники обязуются:

- добросовестно и качественно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, должностными инструкциями;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- соблюдать кодекс этики и служебного поведения работника учреждения;
- выполнять установленные нормы 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 учреждения (ст. 21 ТК РФ);

 /Лапина Е.С./

 /Серебренникова С.Г./

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

- принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся работодателю;

- в период действия Коллективного договора не принимать участия в несанкционированных акциях протеста таких как: забастовки, митинги, пикетирование.

- все разногласия, возникшие в процессе работы, разрешать путем переговоров;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями Работодателя.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ .

2.15. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией (кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет

- предпенсионного возраста – за год до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

- инвалиды, независимо от причин инвалидности;


- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет.

2.16. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух работников из одной семьи (жена, муж) в течение года.

2.17. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией Учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.18. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, работодатель выплачивает выходное пособие в размере месячного среднего заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.19. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в Учреждении.


/Лапина Е.С./


/Серебренникова С.Г./

2.20. Профсоюзный комитет учреждения на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обязан осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением работодателем законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров в отношении членов профсоюза, оказывать работникам, являющимся членами профсоюза, практическую помощь в восстановлении нарушенных прав, в том числе путём обращения в Государственную инспекцию труда и в судебном порядке в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.21. Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

- организует мероприятия по непосредственному участию работников в управлении Учреждением;
- представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией Учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально – экономического развития Учреждения;
- вносит администрации Учреждения предложения, направленные на улучшение работы Учреждения, участвует в их рассмотрении.
- осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении Учреждением.


3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (ст. 196 ТК РФ)
- проведению профессиональной подготовки работника за счет средств организации в случае ликвидации его рабочего места вследствие нарушения правил охраны труда. Работодатель обязан провести профессиональную переподготовку по требованию работника и в случаях, когда работник подлежит увольнению по сокращению численности или штата работников организации, а также в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе (ст.219).
- повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую

 /Лапина Е.С./

 /Серебренникова С.Г./

местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

- представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3. Обязанность работодателя на проведение профессиональной подготовки работника за счет средств организации не распространяет свое действие на работников учреждения пенсионного возраста.

3.4. Работник обязуется:

3.4.1. После обучения за счет средств работодателя по основным или дополнительным профессиональным программам профессионального обучения отработать у работодателя не менее трех лет на основании соглашения об обучении за счет средств работодателя.

3.4.2. В случае увольнения работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:


4.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и для женщин.

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается


/Лапина Е.С./


/Серебренникова С.Г./

только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем, в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.6. Ненормированный рабочий день в учреждении устанавливается на основании ст. ст.110.,119 ТК РФ, постановления Главы города Кемерово №132 от 23.12.2013 года «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств городского бюджета», следующим категориям работников:

- директору учреждения 7 календарных дней,
- главному бухгалтеру 5 календарных дней,
- заместителю директора 5 календарных дней,
- заведующим отделениями 3 календарных дня,
- водителям легкового автотранспорта 3 календарных дня.

4.7. Стороны договорились, что сокращенное рабочее время в учреждении помимо случаев, предусмотренных законодательством, применяется для следующих категорий Работников:


- В целях создания дополнительных возможностей для воспитания и контроля за детьми, для заготовки и переработки продукции, выращенной в садах, на приусадебных участках, дачах на период с 1 мая по 30 сентября по пятницам устанавливается для женщин сокращенный рабочий день до 15 часов с сохранением средней заработной платы. При условии соблюдения непрерывности рабочего процесса.

4.8. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается:

- на один час - для всех Работников;
- на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

4.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.114 ТК РФ, ст.115ТК РФ). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года.

При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость

 /Лапина Е.С./

 /Серебренникова С.Г./

обеспечения нормальной работы Учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом, и работодатель обязан ознакомить с ним всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ). О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Согласно ч.9 ст. 136 ТК РФ Отпускное пособие должно быть выплачено не менее, чем за 3 дня до даты начала отпуска.

Согласно ст. 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком работающая женщина имеет право написать заявление на предоставление ей очередного отпуска за текущий трудовой год.

4.10. В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

4.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя и согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.


4.12. Согласно ст.117ТК РФ Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда или либо опасным условиям труда:

- медицинская сестра по массажу – 14 календарных дней.

4.13. Работодатель по заявлению работника предоставляет ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников, имеющих ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.



/Лапина Е.С./



/Серебренникова С.Г./

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

4.15. Согласно ст.128 ТК РФ Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;


Работнику предоставляются выходные дни без сохранения заработной платы:


- в случае рождения ребенка - 5 дней;
- при призыве детей сотрудника на службу в вооруженные силы РФ – 1 день;
- в случае регистрации брака работника -5 дней, детей работника – 2 дня;
- юбилей сотрудника – 1 день;
- за работу без больничных листов течение года – 1 день;
- на посадку картофеля – 1 день;
- в случае смерти близких родственников – 5 дней (ст. 128ТК РФ);
- для прохождения медицинских обследований - 1 день в месяц;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет - 1 день в месяц.

4.16. Право на дополнительные оплачиваемые выходные дни имеют отдельные категории Работников:

- донорам - 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;
- в случае смерти близких родственников – 3 дня;
- на уборку картофеля – 1 день;
- на «Радоницу» (день всеобщего общецерковного поминовения усопших) - 1 день.

В целях реализации комплексной региональной программы «Улучшение демографической ситуации в Кемеровской области» на 2016 - 2018 годы, утвержденной постановлением коллегии администрации Кемеровской области от 29 июня 2016 г. № 262 предоставление дополнительных гарантий и преимуществ работающим женщинам, имеющим несовершеннолетних детей,

 /Лапина Е.С./

 /Серебренникова С.Г./

создание дополнительных преимуществ для работников с семейными обязанностями:

- предоставление женщинам, имеющим детей до 16 лет, 4-х часов в месяц с сохранением заработной платы для посещения с ребенком медицинских учреждений;

- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 день с сохранением заработной платы для женщин с целью сопровождения детей (первоклассников) в школу 1 сентября, а также 1 день для участия в выпускном дне в школе (9,11 классов).

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дня в месяц;

Указанные дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы предоставляются работникам по их личному заявлению, к которому прилагаются документы-основания, только в указанные даты и периоды, неиспользованные работникам выходные дни не суммируются и дополнительно не предоставляются.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. На основании статьи 144 Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим коллективным договором и Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Территориальный центр социального обслуживания населения жилого района Промышленновский города Кемерово» (далее – Положение об оплате труда) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области.


5.2. Заработная плата работников включает в себя:

- оклад по ПКГ, ставку заработной платы по ПКГ;
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством и Положением об оплате труда.

5.3. Повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы за ученую степень и почетное звание устанавливаются с целью поощрения работников, внесших особый вклад в развитие отрасли и имеющих ученую степень:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «Заслуженный», и работникам, имеющим ученую степень доктора наук, устанавливается повышающий коэффициент 0,2.

 /Лапина Е.С./

 /Серебренникова С.Г./

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, устанавливается повышающий коэффициент 0,1.

При наличии у работника нескольких оснований для установления указанного повышающего коэффициента коэффициент устанавливается по одному основанию по выбору работника.

5.4. При установлении условий оплаты труда может применяться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не применяются при установлении стимулирующих и компенсационных выплат, кроме выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует устанавливать работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2-х.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

5.5. Выплаты компенсационного характера производятся:


- работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретный размер соответствующих выплат в отношении работников устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом данных, отраженных в отчете о проведении специальной оценки условий труда, по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников. (ст. 147 ТК РФ).

- работникам, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, устанавливаются в размере 15% оклада.

- при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без



/Лапина Е.С./



/Серебренникова С.Г./

освобождения от работы, определенной трудовым договором - ст. ст. 60.2, 149,151, ТК РФ.

- За сверхурочную работу (ст. 99, 152 ТК РФ), выполняемую работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учётный период - оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

- За работу в выходные и нерабочие праздничные дни - ст.ст. 113, 153 ТК РФ.

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся выплаты по районному коэффициенту. Начисление заработной платы работникам учреждений производится с применением районного коэффициента в размере 1,3.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения не ниже размеров, установленных законодательством и иными нормативными РФ и Кемеровской области.

5.6. Выплаты стимулирующего характера. Выплатами стимулирующего характера являются:

- выплаты за непрерывный стаж работы;
- ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении устанавливаются в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам учреждения, включая внешних совместителей.

Работникам учреждения устанавливается ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждении социального обслуживания населения в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата осуществляется по основной занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой, но не более 1 ставки.

Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, указанная выплата не выплачивается.

Работникам учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, и стимулирующие выплаты за



/Лапина Е.С./



/Серебренникова С.Г./

качество выполняемых работ и в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат.

Решение об установлении и изменении стимулирующих выплат и их конкретных размерах работникам учреждения принимается приказом руководителя. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются на определенный срок по итогам работы за фактически отработанный период по представлению руководителя структурного подразделения.

Руководитель учреждения вправе снять установленные стимулирующие выплаты работникам учреждения до истечения установленного срока при наличии дисциплинарных проступков или при ухудшении показателей в период действия установленных выплат.

Премирование работников учреждения по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, полугодие, год) производится при наличии экономии по фонду оплаты труда и в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат. Премия работникам учреждения по итогам работы за календарный период и ее конкретный размер устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.


5.7. Работникам учреждения, имеющим нагрудный знак «Отличник социально-трудовой сферы», «Отличник здравоохранения», «Почетный работник образования», нагрудные знаки других отраслей социальной сферы (спорт, культура) устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.8. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам могут выплачиваться поощрительные выплаты к праздничным датам, к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет), при награждении работника государственными наградами, почетными грамотами исполнительного органа государственной власти Кемеровской области, города Кемерово, в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат.

Поощрительные выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

5.9. На выплаты стимулирующего характера могут направляться средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с нормативными документами, определяющими порядок расходования средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.

 /Лапина Е.С./

 /Серебренникова С.Г./

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Выплачивать заработную плату работникам в денежной форме путем перечисления на указанный Работником расчетный счет в банке, открытый по заявлению Работника, не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ) в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.10.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, эти суммы выплачиваются с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.10.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы.

5.10.4. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.10.5. Работникам возмещается материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере не полученного заработка ст. 234 ТК РФ.

5.10.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.

5.10.7 При выплате заработной платы каждому работнику производится выдача расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выплате.



/Лапина Е.С./



/Серебренникова С.Г./

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

6.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В установленные сроки и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ. Обеспечивает своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы и заработной плате работников в отделение Пенсионного фонда РФ по Кемеровской области.

6.2.2. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, согласно положению о служебных командировках, которое является приложением к учетной политике учреждения.

6.2.3. Работодатель на основании письменного заявления сотрудника заключает договоры:

- розничная купля-продажа ГСМ для личного потребления не связанного с предпринимательской деятельностью, с расчетом за потребленные товары и услуги за счет личных средств сотрудников удержанных из заработной платы.

- коллективное добровольное медицинское страхование с удержанием страховых премий сотрудника из заработной платы.

- на оказание стоматологических услуг и иных услуг за счет личных средств сотрудников удержанных из заработной платы.

6.2.4. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов, при наличии экономии ФОТ, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации (наводнение, пожар, землетрясение);


- при несчастном случае, краже;

- при тяжелом заболевании работника;

- смерти работника;

- при тяжелом заболевании или смерти близкого родственника работника (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

 /Лапина Е.С./

 /Серебренникова С.Г./

В случае смерти работника учреждения материальная помощь выплачивается лицу, фактически оплатившему погребение умершего при предоставлении документов, подтверждающих оплату им ритуальных услуг.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения, состоящим в трудовых отношениях не менее 6 месяцев на дату подачи заявления.

В случае смерти близкого родственника работника (родителей, супругов, детей) срок трудовой деятельности работника в учреждении не учитывается.

Выплата материальной помощи производится на основаниях, предусмотренных коллективным договором учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

6.3. Профсоюзный комитет:

6.3.1. Осуществляет профсоюзный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных в настоящем разделе коллективного договора. Результаты проверок, не реже одного раза в полугодие, рассматриваются на заседаниях профкома.

6.3.2. Контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (от несчастных на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, социальное, медицинское).

6.3.3. Оказывает членам Профсоюза, нуждающимся в материальной помощи, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

6.3.4. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки.

6.3.5. Проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников.


6.3.6. Оказывает членам Профсоюза юридическую помощь в форме консультаций, советов по вопросам, указанным в данном разделе коллективного договора.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7. Работодатель обязуется:

7.1.1. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать уголок охраны труда, обеспечивать наличие

 /Лапина Е.С./

 /Серебренникова С.Г./

нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.2. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

7.1.3. Обеспечивать режим труда и отдыха работников предприятия в соответствии с трудовым законодательством.

7.1.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

7.1.5. Один раз в пять лет проводить специальную оценку условий труда с доведением результатов до работников учреждения.

7.1.6. По результатам специальной оценки условий труда:

- разработать План мероприятий, направленный на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.


- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации.

- установить гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

7.1.7. Проводить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.8. Проводить за счет собственных средств проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности). Не допускать вышеуказанных работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.1.9. Приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, обеспечивающих защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и Перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства).

 /Лапина Е.С./

 /Серебренникова С.Г./

7.1.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.11. Своевременно первичной профсоюзной организацией проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии со ст. 228 - 231 Трудового кодекса, «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

7.1.12. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации и выполнением Плана мероприятий по охране труда:

– обеспечивать совместно с первичной профсоюзной организацией (иным представителем работников) проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации и структурных подразделений, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

– рассматривать на совместных заседаниях с первичной профсоюзной организацией (уполномоченными первичной профсоюзной организации) вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области, используя различные средства наглядной агитации.

7.1.13. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний.

7.2. Обязательства работника:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

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

7.2.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.2.4. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.



/Лапина Е.С./



/Серебренникова С.Г./

7.2.6. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.3. Обязательства первичной профсоюзной организации:

7.3.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

7.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.

7.3.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.3.4. В целях защиты прав и интересов работников:

– принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда (программы, планы мероприятий, соглашения) улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу во вредных условиях труда и др.);

– осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

7.3.5. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюза.


8. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель направляет настоящий Договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости населения Кемеровской области.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора.

Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет созданная в этих целях двухсторонняя комиссия. Комиссия по итогам каждого полугодия письменно информирует работодателя и профком о ходе выполнения условий коллективного договора и лицах, виновных в невыполнении условий договора, для принятия мер в отношении виновных лиц.

 /Лапина Е.С./

 /Серебренникова С.Г./

8.3. В целях проведения контроля стороны коллективного договора обязаны без задержки предоставлять друг другу и указанной комиссии по контролю за выполнением коллективного договора необходимую для этого информацию.


8.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.5. Состояние выполнения коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на собрании (конференции) работников учреждения по отчетам руководителя

8.6. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

8.7. Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, о продлении действия коллективного договора принимаются на собрании (конференции) работников учреждения.

8.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора или продление настоящего Договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.


/Лапина Е.С./


/Серебренникова С.Г./