

ГБУ «Шалинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» на 100 мест

(ГБУ «ШСРЦН» на 100 мест

г. Шали пос. «Кавказ»


З.М.Адуева

«09» 01 2025г

Председатель рабочей комиссии ГБУ

ГБУ «Шалинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» на 100 мест

г. Шали, пос. «Кавказ»


А.А.Арсамиков

«09» 01 2025г

Коллективный договор

Между работниками и работодателями ГБУ «ШСРЦН» на 100 мест
на период с 09 января 2025 года по 31 декабря 2028 года

Настоящий Коллективный договор принят на общем собрании коллектива (протокол №1 от 09.01.2025г)

Коллективный договор прошел Уведомительную регистрацию в отделе труда и социального развития Шалинского района
Регистрационный № 49
Начальник отдела труда и социального развития Шалинского района


А.М.Вахаева.

(подпись, инициалы, фамилия)

«24» 01 2025 г.

М.П.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2025 - 2028 годы - являясь правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в аппарате Чеченской республиканской организации профессионального союза работников государственных учреждений общественного обслуживания Российской Федерации (далее – организация), заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются: ГБУ «Шалинский социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних» на 100 в лице директора Адуевой Зайнап Мовлдиновны действующей на основании Устава (далее «Работодатель») и работники учреждения (далее «Работники»), представленные Рабочей комиссией в лице председателя Арсамикова А.А. (далее «Рабочая комиссия»).

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимизации способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников и повышения конкурентоспособности организации;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата среди Работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные условия, в сравнении с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате. Социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. В том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством Российской Федерации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение в

срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить, изменить или дополнить настоящий коллективный договор или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников ГБУ «ШСРЦН» на 100 мест (далее – Центр), принятых на условиях трудового договора Работодателя. В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, уволившихся на пенсию из организации, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании Рабочей комиссии.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации – в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и Работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующим коллективным договором, с правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Условия трудовых договоров Работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.7. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем по согласованию с Рабочей комиссией (ст. 196 ТК РФ).

2.8. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии соответствующих вакансий.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом Работодателя.

3.2. В соответствии с действующим законодательством для Работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Для категорий Работников (воспитатели, сторожа, медсестры) устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику работы в режиме сутки через трое. Для категорий Работников (кухонные работники, повара) устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику работы в режиме день через два. Выходные дни: по графику чередования рабочих и выходных дней.

4.3. В соответствии со ст.104 ТК РФ, Работникам, у которых не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени производится введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

3.4. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее: начало работы – 9 ч.00 мин; перерыв – 13 ч.00 мин- 14 ч.00 мин; окончание работы – 18 ч.00 мин. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

Для категорий Работников (воспитатели, сторожа, медсестры) продолжительность ежедневной работы составляет – 22 часа; время начала работы – 09.00 часов, время окончания работы – 09.00 следующего дня; количество перерывов для отдыха и питания – 3; время перерывов для отдыха и питания: с 13.00 до 14.00 продолжительностью 01 (один) час, с 19.30 до 20.00 продолжительностью 30 (тридцать) мин., с 22.30 до 23.00 продолжительностью 30(тридцать) мин.

Для категорий Работников (кухонные работники, повара) продолжительность ежедневной работы составляет – 18 часов; время начала работы – 05.00 часов, время окончания работы – 23.00; количество перерывов для отдыха и питания – 3; время перерывов для отдыха и питания: с 08.30 до 09.00 продолжительностью 30 (тридцать) мин., с 13.30 до 14.30 продолжительностью 01 (один) час, с 21.00 до 21.30 продолжительностью 30 (тридцать) мин.

При непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего Работника заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

3.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.6. В соответствии с Трудовым кодексом работа не производится в следующие праздничные дни:

- 1-8 января - Новогодние каникулы;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 Марта - Международный женский день;
- 1 Мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 Мая - День Победы;
- 10 Мая - День памяти и скорби;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства;

также учитываются праздники: Ураза –Байрам, Курбан-Байрам.

При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

3.7. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с его письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии)

и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.8. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу (распоряжению) Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (ст.114 ТК РФ)

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом пожеланий Работника и производственной необходимости. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех работников, согласно действующему законодательству, установлен продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии со ст.128 ТК РФ, Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работнику могут предоставляться и иные отпуска в соответствии с

действующим законодательством.

IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях обеспечения поступательного развития организации Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства.

Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- освоение передового опыта, достижений науки и техники;
- повышение эффективности рабочих мест.

Работодатель, его представители содействуют работникам в повышении производительности труда, создают условия для ее роста, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности организации.

4.2. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Рабочей комиссией.

4.3. Индексация размера минимальной заработной платы производится с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Чеченской Республике в соответствии с республиканским, трехсторонним соглашением.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема дополнительной работы;

4.6 При неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника.

Работодатель:

4.7. Осуществляет премирование Работников в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников ГБУ «Шалинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» на 100 мест.

4.8. Выплата заработной платы работнику производится два раза в месяц (но не реже, чем каждые полмесяца) в следующие дни: первая часть - 18 числа текущего (расчетного) месяца за фактически отработанное время первой половины текущего месяца, 3 числа следующего месяца – производится полный расчет с Работником за вторую половину месяца за фактически отработанное время текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.9. Плановый размер аванса (первая часть) устанавливается из расчета не менее 30% средней заработной платы Работников.

4.10. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем Работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда Работников.

4.11. При наличии на банковских счетах денежных средств, сумма которых

недостаточна для удовлетворения всех требований, предъявляемых к счету, Работодатель обеспечивает очередность расчетов с работниками по заработной плате в соответствии с нормами статьи 64 Гражданского кодекса Российской Федерации.

4.13 Работодатель возмещает работникам, направленным в служебную командировку:

- расходы по проезду до места командировки и обратно;
- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке.

4.14. Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую *половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Увольнение Работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ производится только с предварительного согласия Рабочей комиссии.

5.2. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.3. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается, для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.4. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие, открывшихся вакансий.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнения Работодатель:

- создает совместно с Рабочей комиссией по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

6.2. Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, Работодатель обеспечивает выполнение своих обязанностей, предусмотренных статьей 212 ТК РФ, в том числе:

6.2.1. Разработка по согласованию с Председателем рабочей комиссии и своевременное выполнение плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

- 6.2.2. Беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и

расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; содействие участию соответствующих органов в проведении расследования аварий и несчастных случаев на производстве; передачу в Рабочую комиссию копий всех актов о несчастном случае на производстве; информирование о производственном травматизме и несчастных случаях на производстве (ст. ст. 210,212 ТК РФ);

6.2.3. Обеспечение проведения инструктажа Работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.2.4. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью Работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и иных случаях, а также возмещение ущерба, причиненного семье погибшего на производстве Работника, предусмотренных Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний»;

6.3. Работники обязуются:

- проходить обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда;

- 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;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу)

6.4. Обеспечивает государственное социальное страхование, пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование Работников, регулярно и в полном объеме вносит страховые взносы в размере, определенном законодательством в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

6.4.1. Передает бесплатно каждому Работнику по окончании календарного года копию сведений, представленных по нему в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет Работника. Федеральный закон от 01.04.1996 № 27 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе пенсионного страхования»;

6.4.2. Проводить расследование и учет несчастных случаев в организации в соответствии с Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.5. Совместно с Рабочей комиссией организовать контроль условий и охраны труда в подразделениях и выполнения соглашения по охране труда;

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель:

7.1. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК).

7.2. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.3. Внедряет в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.4. Предоставляет возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечения в медицинских организациях в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства Работника;

7.5. Работодатель и Рабочая комиссия принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками организации и членами их семей.

VIII. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

8.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- содержания и использования объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

8.3.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице председателя Рабочей комиссии по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

8.3.2. Приостановка по требованию Рабочей комиссии исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

8.3.3. Участие Рабочей комиссии, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации,

ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);

8.3.5. Проведение по окончании года собраний работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности организации с информацией Работодателя о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

10. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

10.1. Работодатель обязуется:

- признавать Рабочую комиссию учреждения единственным полномочным представителем всех работников и осуществлять свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Договором;

- обеспечивать участие Рабочей комиссии в управлении организацией в соответствии со ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации;

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- учитывать мнение рабочей комиссии по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе;

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

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

- при приеме работников на работу извещать о наличии Рабочей комиссии;

- сотрудничать с Рабочей комиссией в рамках социального партнерства,

своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования, разрешать трудовые споры работников посредством переговоров;

- нести иные обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. Рабочая комиссия обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- своевременно вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств

10.3. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ КОМИССИИ

11.1. Работодатель оказывает содействие Рабочей комиссии в ее деятельности.

Работодатель рассматривает обращение рабочей комиссии о нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

11.2. Работодатель включает представителей Рабочей комиссии в коллегиальные органы управления организацией.

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности Рабочей комиссии, ее выборного органа – Председателя Работодатель обязуется:

11.3.1. Не препятствовать, уполномоченным представителям Рабочей комиссии посещать рабочие места, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

11.3.2. Предоставлять Председателю по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного

договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

11.3.3. Предоставлять Рабочей комиссии в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

11.3.4. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Рабочей комиссии;

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

12.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

12.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.4. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

12.5. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль выполнения обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

12.6. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

12.11. Работники предоставляют право Председателю Рабочей комиссии договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

12.12. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников на период действия коллективного договора организации, соблюдаются прежние нормы.

12.13. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Промучеровано
и прошмуровано
14 (четырнадцать)
листов

Директор  М. Агуева

