

смоленское областное государственное бюджетное учреждение
«Ярцевский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Представитель работодателя


Н.Н. Ажигин

Представители от работников


О.Ю. Матусевич

Коллективный договор
на период с 10 апреля 2019 по 09 апреля 2022 года

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые в учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются: смоленское областное государственное бюджетное учреждение «Ярцевский дом-интернат для престарелых и инвалидов», именуемое далее Работодатель в лице директора, действующего на основании Устава, работники учреждения, именуемые далее Работники, представленные первичной профсоюзной организацией смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Ярцевский дом-интернат для престарелых и инвалидов», именуемой (далее – профсоюзная организация), в лице её председателя Матусевич О.Ю.

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.5. Коллективный договор заключён на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством не подлежат применению.

2. Оплата труда.

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников учреждения на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника руководителей, специалистов и других служащих с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных Положением об оплате труда работников в смоленском областном государственном бюджетном учреждении «Ярцевский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

2.2. Система оплаты труда устанавливается в учреждении с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативным правовым актом Администрации Смоленской области;

- размеров должностных окладов по должностям работников учреждения социального обслуживания, не отнесенным к ПКГ, указанных в приложении № 1 к Положению об оплате труда работников в смоленском областном государственном бюджетном учреждении «Ярцевский дом-интернат для престарелых и инвалидов»;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

2.3. Своевременно производить перерасчет заработной платы работников учреждения в связи с изменениями законодательства, касающегося оплаты труда работников бюджетной сферы.

2.4. Работодатель обязуется выплачивать работникам учреждения, выполняющим установленные нормы выработки (времени) и свои должностные обязанности, заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже установленного Федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

2.5. Работникам учреждения устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада)

2.6. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения социального обслуживания.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с пунктом 4.1 раздела 4 Положения об оплате труда работников в смоленском областном государственном бюджетном учреждении «Ярцевский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

К выплатам стимулирующего характера руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются с учетом эффективности деятельности учреждения социального обслуживания и его руководителя. Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок ее оценки устанавливаются правовым актом руководителя органа исполнительной власти Смоленской области, уполномоченного в сфере социального обслуживания граждан.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовым актом руководителя органа исполнительной власти Смоленской области, уполномоченного в сфере социального обслуживания граждан.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру определяются с учетом эффективности деятельности учреждения и работников на основании утвержденных в учреждении показателей эффективности деятельности и критериев их оценки.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

2.7. Работникам учреждения устанавливается надбавка за специфику работы устанавливается за работу в опасных для здоровья и тяжелых (особо тяжелых) условиях труда следующим работникам:

- всем работникам учреждения - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада);

- работникам учреждения, непосредственно обслуживающим лежачих больных отделения милосердия учреждения – в размере 25 процентов оклада (должностного оклада);

- работникам, занимающим должности медицинской сестры по физиотерапии, медицинского дезинфектора, медицинского персонала и специалистов, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, – в размере 30 процентов должностного оклада.

Надбавка за специфику работы устанавливается по одному из указанных выше оснований, предусматривающих более высокий размер надбавки.

2.8. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

- доплаты за сверхурочную работу;

- доплаты за работу в ночное время;

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, которая устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работникам учреждения сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу определяются локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работникам учреждения производится доплата за работу в ночное время в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра.

Работникам учреждения работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При исчислении размера оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.018 № 26-П).

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

2.9. Отдельным категориям работников: среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу, помощникам по уходу за больными (сиделки) устанавливается выплата за качество оказания социальных услуг на основании Положения об установлении выплаты за качество оказания социальных услуг в смоленском областном государственном бюджетном учреждении «Ярцевский дом-интернат для престарелых и инвалидов» от 12.04.2018 № 65-у.

2.10. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую

нижеоплачиваемую работу в данном учреждении, за ним сохраняется его прежний заработок в течение месяца со дня перевода.

2.11. За всё время, затраченное на прохождение медицинских осмотров, беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования проводятся в рабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую постоянную работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.

2.12. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 5 числа каждого месяца, 20 числа каждого месяца.

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

2.13. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

2.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных выплат за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.15. Работодатель обеспечивает первоочерёдность расчётов по заработной плате. 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.

3. Трудовой договор.

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путём заключения договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными и нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый, так и на определённый срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, работодатель обязан предупредить об этом работника не менее, чем за три дня до увольнения.

3.3 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.4. В условие трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком в один месяц, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы при наличии в учреждении вакансий.

3.7. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личного роста работников.

3.8. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения Профсоюза.

3.9. Работодатель обязуется предоставить работнику возможность переквалификации, если он проработал в учреждении по одной профессии более 10 лет.

4. Вопросы занятости.

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза в связи с сокращением численности или штата, а также в связи с недостаточной квалификацией, подтверждённой результатами аттестации, в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учётом мнения профсоюзного комитета в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца сообщить письменно выборному профсоюзному органу о принятии решения о сокращении численности или штата работников.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой квалификацией и стажем работы в учреждении свыше 10 лет, лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), одинокие матери, воспитывающие детей до 14 лет.

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы.

4.5. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственные и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.6. Каждому работнику беспрепятственно предоставляется право проходить обучение с целью повышения квалификации.

4.7. При наличии вакансий, повысившие квалификацию обладают преимущественным правом продвижения по службе.

4.8. Беременные женщины, а также женщины, имеющие детей до трех лет, не могут быть уволены по инициативе администрации, за исключением ликвидации учреждения.

4.9. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие рабочие места, имеющиеся в учреждении.

4.11. На период обучения в связи с повышением квалификации сохраняется средняя зарплата.

5. Режим труда и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

5.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюза. К отдельным видам сверхурочных работ, предусмотренных Трудовым кодексом, работники могут привлекаться к сверхурочным работам на основании приказа руководителя.

5.4. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормируемый рабочий день в соответствии с утвержденным перечнем (Приложение № 1)

5.5. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его согласия и на основании письменного приказа руководителя с учетом мнения Профсоюза. Работа в выходной день оплачивается 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.

5.6. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются следующим категориям работников:

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

- донорам 1 день, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

5.8. Медицинскому персоналу устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю, скользящий график работы 12 часов, включая перерыв на отдых и питание.

5.9. Для работников пищеблока устанавливается 40-часовая рабочая неделя суммированное рабочее время по графику, который составляется заблаговременно, и ознакомление работников с графиком проводится под роспись.

5.10. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день; работникам-инвалидам – 30 календарных дней.

5.11. Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет семь календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

5.12. Очередность установления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.13. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

5.14. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.15. Работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам – 14 дней.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работнику, по письменному заявлению, помимо оснований, предусмотренных законодательством, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- свадьба детей – 2 календарных дня;
- призыв сыновей на военную службу – 2 календарных дня.

5.16. На погребение близких родственников предоставляется 3 календарных дня с сохранением средней заработной платы.

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

6.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

6.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

6.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

6.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

6.1.9. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.1.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

6.1.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.12. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.15. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.1.16. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7. Социальные льготы и гарантии.

7.1. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболеваний за первые три дня нетрудоспособности работника.

7.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам по их просьбе о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.4. Установить для работников юбилейные даты 55 лет – женщинам и 60 лет – мужчинам.

8. Деятельность профсоюзной организации.

8.1. Профсоюзная организация представляет и защищает интересы членов профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с

трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными действующим законодательством.

8.6. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места работы учреждения.

8.12. Через средства информации, имеющиеся в учреждении, профсоюзная организация вправе информировать работников о деятельности данной организации, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.13. Профсоюзная организация обеспечивает детей работников, являющимися членами профсоюзной организации новогодними подарками.

8.14. Профсоюзная организация оказывает премирование членов профсоюзной организации в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет), исходя из финансовых возможностей и оказывает материальную помощь в соответствии с Положением.

8.15. Профсоюзная организация способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, взаимопониманию.

8.16. Профсоюзная организация оказывает бесплатную консультацию и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации.

9. Сотрудничество

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь действующим законодательством.

9.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав и интересов работников и их представителей. Вновь принимаемых на работу работников Работодатель обязан знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором.

9.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

9.4. Работодатель согласовывает с Профсоюзом вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.5. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития учреждения и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

9.6. Работодатель дает согласие на проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного согласования с профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 10 дней).

9.7. Члены профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы,

освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.8. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью. По заявке профкома, поданной не менее чем за 7 дней, ему предоставляется автотранспорт.

9.9. Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по рассмотрению несчастных случаев на производстве.

10. Заключительные положения.

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в 10-дневный срок с момента его подписания, а вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно, при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и всевозможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня его подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются о результатах его выполнения на общем собрании работников, проводимых ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

10.4. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее, чем через две недели со дня получения соответствующего запроса.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с действующим трудовым законодательством.

10.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.7. Продолжительность переговоров не должна превышать трёх месяцев при заключении нового коллективного договора.

10.8. Во всём том, что не предусмотрено настоящим коллективным договором, стороны руководствуются действующим законодательством.


10.9. Стороны коллективного договора несут ответственность за неисполнение пунктов договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством.

Приложение № 1
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО

Матф. О.Ю. Матусевич
« 10 » апреля 2019 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор СОГБУ «Ярцевский ДИПИ»


_____ Н.Н. Ажигин
« _____ » _____ 2019 года

**Перечень профессий и должностей
с ненормированным рабочим днем**

- 1 Заместители директора
- 2 Главный бухгалтер