

Директор ГАУ «КЦСОН Чкаловского
района г. Екатеринбурга»



Семячкова О.Г.

2022 г.
(печать)

Председатель
профсоюзной организации
ГАУ «КЦСОН Чкаловского
района г. Екатеринбурга»



Ландик Н.К.

2022 г.
(печать)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения социального обслуживания
Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания
населения Чкаловского района города Екатеринбурга»
на 2022-2025 годы

Утвержден на собрании
профсоюзной организации ГАУ
«КЦСОН Чкаловского района
г. Екатеринбурга»

Протокол № 4 от 04.03 2022 г.



2022 год

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Чкаловского района города Екатеринбурга» (Далее – Центр) Семячковой Ольги Германовны и работниками – в лице председателя профсоюзной организации Ландик Натальи Константиновны, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства также других требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, вопросы повышения квалификации, рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи, гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением, оздоровление и отдых работников и членов их семей, контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора и другие вопросы, определенные сторонами (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников центра социального обслуживания, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию центра социального обслуживания в лице ее профсоюзного комитета полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским Кодексом РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их

правах и гарантиях деятельности" и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

Все основные вопросы трудовых отношений решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений на основе заключения письменного договора с профсоюзной организацией и отчисления 1% установленного профсоюзного взноса (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон с учетом финансового и экономического положения после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двусторонней согласительной комиссии. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней согласительной комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Центра (ст. 41 ТК РФ).

1.12. Проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемые работодателем, разрабатываются с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, сайт организации, в папке нормативно правовых актов (НПА)).

1.14. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на улучшение культуры и качества обслуживания клиентов Центра, повышение квалификации персоналом, подчинение работников правилам внутреннего трудового распорядка, обеспечение работодателем норм труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности Центра на основе внедрения новых технологий, форм обслуживания, повышения материального благосостояния работающих, их профессионального уровня, не допускать случаев снижения оплаты труда ниже уровня минимального размера, установленного Правительством РФ;

2.2.2. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.3. создавать условия для профессионального роста работников, внедрения современных технологий и форм обслуживания клиентов Центра;

2.2.4. поддерживать проводимые профсоюзным комитетом Центра мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работающих, организацию их отдыха и досуга;

2.2.5. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.6. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.7. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, вносить и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.8. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров (эффективных контрактов) (далее трудовой договор) с работниками;

2.2.9. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами (эффективными контрактами) работой;

2.2.10. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.11. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.12. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.13. в соответствии с действующим законодательством обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности учреждения, присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием трудового соревнования работников, повышением качества их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.7. выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения норм по охране труда, как со стороны работников, так и работодателя;

2.3.9. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

2.3.10. вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.3.12. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников;

2.3.14. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди членов профсоюза и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;

2.4.3. способствовать повышению качества и культуры предоставления социальных услуг, внедрению новых технологий, использованию передового опыта;

2.4.4. 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, сохранять служебную тайну;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Центру, его имуществу, финансам и репутации;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в Центре в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания;

2.4.9. Работники несут материальную ответственность в размерах, установленных Трудовым кодексом (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами, и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом, экономическим вопросам;

2.6.2. реорганизации и ликвидации Центра;

2.6.3. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.9. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

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

2.7.11. возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.12. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7.13. защиту персональных данных (Федеральный закон "О персональных данных" от 27.07.2006 N 152-ФЗ).

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. в соответствии с законодательством заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);

3.2.3. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.4. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

3.2.5. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности

или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

3.2.6. представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.7. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ), лицам предпенсионного возраста, воспитывающим детей-инвалидов; одиноким родителям, воспитывающих детей до 14 лет.

3.2.8. расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 ТК РФ);

3.2.9 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ);

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

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.3.3. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.4. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Центра составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам по согласованию с работником в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ с предварительного согласия профсоюзного комитета.

4.4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия, в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 N 181-ФЗ от 24.11.1995 "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работнику по его желанию по истечении шести месяцев непрерывной работы в Центре (за

фактически отработанное время), за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.4. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска.

Работодатель может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели, под роспись. (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен работником в связи с семейными обстоятельствами или другими уважительным причинам по соглашению с работодателем.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках").

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.7. Родителям, имеющим детей-школьников 1-4 классов, предоставляется дополнительный выходной день в День знаний (1 сентября, либо иной первый день учебного года, на который перенесены мероприятия, посвященные Дню знаний - началу учебного года), если в это день работник обязан, выполняет свои трудовые обязанности, с сохранением заработной платы.

5.8. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- 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.

5.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ), не в ущерб производственному процессу.

5.10. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должны быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.11. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников Центра;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников; женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.12. Оплата отпусков.

5.12.1. исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда работающих производится на основе Положения об оплате труда в Центре, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.ст. 135, 143 ТК РФ).

Должностные оклады руководителей, специалистов и иных работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

6.3. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 13 и 28 числа каждого месяца;

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы в виде расчетного листка.

6.4. Работодатель гарантирует:

-возможность получения работником информации по вопросам правильности начисления заработной платы;

- возможность получения представителями работников, уполномоченными решением профкома, информации о соблюдении законодательства по вопросам оплаты труда.

6.5. Выплата заработной платы осуществляется в денежной форме, путем перечисления на счет банковской карты работника, открытой в банковском учреждении в рамках «зарплатного» проекта.

6.6. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.7. Работодатель имеет право вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих интенсификацию труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

6.8. Для нормирования труда применяются следующие методы: расчетно-аналитический, опытно-статический, хронометраж, фотография рабочего дня.

6.9. Работодатель имеет право потребовать от работника отчет о проделанной работе, если он предусмотрен функциональными обязанностями, а также в случаях, когда это необходимо для учета фактически выполняемой работы.

6.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая 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, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить финансирование мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обеспечивает организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах и безопасности работ в учреждении и его подразделениях, улучшает службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда в соответствии с приказом Минтруда России от 17.12.2021 N 894 "Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда"

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля и уполномоченного по охране труда трудового коллектива за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 370 ТК РФ).

7.4. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет без дополнительных согласований и приглашений пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.5.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечить повторный инструктаж по охране труда не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте;

7.5.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 76 ТК РФ);

7.5.4. обеспечить проведение за счёт собственных средств и по направлению обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными, особыми условиями труда;

7.5.5. обеспечить работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты; смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормативами. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указаны в Перечне рабочих мест, профессий и должностей работников ГАУ «КЦСОН Чкаловского района г. Екатеринбурга», для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н;

7.5.6. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников с учётом результатов проведения специальной оценки условий труда;

7.5.7. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им средствах индивидуальной защиты;

7.5.8. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда; обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые, вредные, особые условия труда;

7.5.9. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета учреждения, технической инспекции профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

7.5.10. проводить обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже одного раза в три года, создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);

7.5.11. предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты; компенсациях, предусмотренных действующим законодательством;

7.5.12. информировать работников об их обязанностях в области охраны труда;

7.5.13. проводить работу среди сотрудников по вопросам организации вакцинации против гриппа, коронавирусной инфекции и достижения высокого уровня охвата профилактическими прививками против гриппа, коронавирусной инфекции;

7.5.14. выделять средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором;

7.5.15. выполнять в установленные сроки комплекс организационных мер и профилактической работы по охране труда согласно приложению № 1 к настоящему договору.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы;

7.6.3. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда,

7.6.4. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.6.5. осуществлять общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда, за состоянием условий производственной и окружающей среды через уполномоченных лиц работников по охране труда.

7.7. Работники обязуются (ст. 215 ТК РФ):

7.7.1. знать и соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.7.2. проходить обучение 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;

7.7.3. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 215 ТК) РФ, по направлению и за счет средств работодателя.

7.7.4. извещать немедленно 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,

7.7.5. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.8. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

8.1.2. своевременно представлять в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования заявления (с приложением необходимых документов) на выделение ассигнований из средств социального страхования на возмещение средств по временной нетрудоспособности;

8.1.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.1.4. производить полную или частичную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя).

8.1.5. обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в Центре;

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов;

8.2.3. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

8.2.4. активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.2.5. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

8.2.6. в новогодние праздники организовывать для детей сотрудников-членов профсоюза в возрасте до 14 лет новогодние подарки средней стоимостью до 500 рублей за счет средств профсоюза;

8.2.7. проводить информационно-разъяснительную работу по пенсионному, обязательному медицинскому и социальному страхованию.

8.3. Стороны обязуются совместно организовывать и проводить разъяснительную работу по:

- антикоррупционной деятельности;
- вакцинопрофилактике;
- профилактике социально значимых заболеваний, табакокурения, наркомании, злоупотребления алкоголем среди работников,
- пропаганде здорового образа жизни и снижению трудопотерь по временной нетрудоспособности;
- с сотрудниками, имеющим детей в возрасте до 18 лет и детей, обучающихся на очной форме обучения до 24 лет по порядку предоставления стандартного налогового вычета у работодателя (ч.1 ст.218 НК РФ).

Раздел 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. Поощрять за безупречный труд в Центре при стаже работы более 5 лет в связи с:

50-летьем – почетная грамота;

55-летьем – благодарственное письмо;

60-летьем – почётная грамота;

65, 70, 45 лет и другие юбилейные даты – по усмотрению работодателя,

9.2. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней в том числе в случаях (ст.128 ТК РФ):

- регистрация брака (на основании документа из органов ЗАГС);
- смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители) (с предоставлением свидетельства о смерти);
- в случаях рождения ребенка.
- Работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы в удобное для них время продолжительностью – до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ);

9.2.1. работодатель представляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы 1 сентября матери (отцу, опекуну) первоклассника (при предоставлении копии свидетельства о рождении ребенка), детей-выпускников (9-11 класс) – 1 день (последний звонок, выпускной вечер) по письменному заявлению;

9.2.2. профсоюзный комитет по письменному заявлению члена профсоюза выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях и др. в

соответствии с Положением о Фонде материальной поддержки и социального назначения Свердловской областной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ

9.2.3 Сотрудники организации имеют право на один дополнительный выходной для диспансеризации раз в три года, работающие лица пенсионного и предпенсионного возраста могут претендовать на освобождение длительностью два рабочих дня каждый год для прохождения профилактического осмотра по письменному заявлению (ст.185.1 ТК РФ).

9.2.4. Работодатель предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции (COVID-19), один оплачиваемый день отдыха. День отдыха предоставляется по заявлению работника в день вакцинации (ревакцинации), в случае проведения как первичной, так и повторной вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19).

Раздел 10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 ТК РФ).

10.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета Центра в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК.

10.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету Центра о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

10.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК РФ (ст. ст. 353,354,355,356,357,358,359,360.1,361,362,363,364,365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст. ст. 29 и 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

10.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

10.5.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

10.5.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

10.5.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК РФ "Рассмотрение коллективных трудовых споров");

10.5.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

11.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.2.2. содействия их занятости;

11.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

11.2.4. соблюдения законодательства о труде;

11.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза 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, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

11.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

11.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.4.1. соблюдать права профсоюза работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

11.4.2. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.4.3. представлять профсоюзному комитету по запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.4.4. безвозмездно предоставлять профкому, действующему в Центре, помещение, как для работы самого профкома, так и для проведения заседаний, конференций, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

11.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Центром;

11.4.6. обеспечивать расходными материалами, производить ремонт помещений и технических средств, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профкома (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.4.7. предоставлять возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиальных советов и комиссий (глава 8 ТК);

11.4.8. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей - оформлять его в соответствии с Положением "О порядке расследования несчастных случаев" и "Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей";

11.4.9. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять

на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1% от их заработка.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня (в размере 1,5% от удержанной суммы профсоюзных взносов, определенном в колдоговоре). Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счет профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего колдоговора – 1%);

11.4.10. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборного профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК РФ), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), работникам, являвшимся членами профкома (ст. 376 ТК РФ).

11.5. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы членам профсоюза для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

- на время кратковременной учебы 3 дня в год.
- для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе выборных органов.

11.6. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы - оплату времени участия в указанных мероприятиях.

11.7. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

11.8. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.9. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий

допускается только с соблюдением порядка, установленного статьёй 374 ТК РФ (только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа), При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьёй 373 ТК РФ.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на конференциях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

12.2.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

12.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

12.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

12.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. (ст. 43 ТК РФ).

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем Центра.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

13.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Не урегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

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

Стороны представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

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

В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несёт ответственность в соответствии с законодательством

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.6. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников (под роспись), знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Вступление настоящего коллективного договора вступает в силу с 16.03.2022 года и не зависит от факта его уведомительной регистрации.