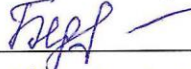


Председатель Совета трудового коллектива
ГАУСО СО "КЦСОН города Алапаевска и
Алапаевского района"

 Е.А. Бедретдинова
« 28 » апреля 2023 г.

Директор ГАУСО СО "КЦСОН города
Алапаевска и Алапаевского района"

 Л.П. Денисова
« 28 » апреля 2023 г.

Коллективный договор

на 2023 – 2025 г.г.

Государственного автономного учреждения социального
обслуживания Свердловской области "Комплексный центр
социального обслуживания населения города
Алапаевска и Алапаевского района"

Утвержден на заседании работников
ГАУСО СО "КЦСОН города Алапаевска и Алапаевского района"
Протокол №1 от 27.04.2023г.



Алапаевск 2023 год

ОГЛАВЛЕНИЕ:

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	5
3. Рабочее время и время отдыха.....	8
4. Оплата труда.....	11
5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.....	14
6. Охрана труда и здоровья.....	18
7. Разрешение трудовых споров.....	20
8. Социальное партнерство в сфере труда.....	21
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	22
10. Заключительные положения.....	23

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Алапаевска и Алапаевского района» (далее Учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице руководителя Учреждения;
- работники Учреждения в лице уполномоченного представительного органа - Совета трудового коллектива и его председателя.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, повышения квалификации и переобучение работников, социальные гарантии.

Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положения работников «Учреждения» по сравнению с законодательством и соглашениями, действия которых распространяются на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор со всеми приложениями заключен на три года (ст. 43 ТК РФ), и действует с 28.04.2023г. по 27.04.2025 г.

1.5. Стороны вправе продлить действие коллективного договора на срок три года. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение его срока действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования организации, расторжение трудового договора (контракта) с руководителем «Учреждения».

1.7. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации в форме слияния, выделения присоединения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации «Учреждения» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган для уведомительной регистрации. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации;

- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

1.12. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с Советом трудового коллектива и являются их неотъемлемой частью.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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

II. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении, расторжении трудового договора

2.1. Порядок приема на работу осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.2. Работодатель обязан предоставить каждому работнику по обусловленной трудовой функции рабочее место, соответствующее безопасности и обеспечивающее нормальные условия труда, предусмотренные трудовым законодательством.

2.3. В зависимости от выполняемой работы и сроках выполнения трудовой договор может заключаться на определенный срок и неопределенный срок.

2.4. Прием на работу с лицами, поступающими на работу по совместительству, пенсионерами по возрасту а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера может осуществляться по соглашению сторон на условиях срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, (с. 57 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за 2 месяца, при этом работнику обеспечиваются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством.

2.6. Работодатель знакомит принимаемых на работу граждан с локальными актами принятыми и действующими в Учреждении до приема на работу и подписания трудового договора.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым

законодательством.

2.8. Квалификация работника учреждения - должна соответствовать необходимому уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, в соответствии с профессиональными стандартами (характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции).

2.9. Стороны договорились о том, что:

2.9.1. Работодатель на каждый год определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) работников.

2.9.2. Работодатель обеспечивает реализацию права работников на дополнительное профессиональное образование по профилю не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

2.9.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

2.9.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

2.9.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

2.9.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если

работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя (ст.196 ТК РФ).

2.10. С целью соответствия требованиям профессионального стандарта и квалификации работодатель обязуется содействовать работникам, проходящим подготовку, переподготовку, получение дополнительного образования.

2.11. Работникам направленным работодателем на профессиональное обучение или поступившим самостоятельно по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или магистратуры, а также поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.173; ст. 173.1; ст. 174.; 177 Трудового Кодекса РФ);

2.12. Работникам, направляемым на профессиональное обучение, усовершенствование квалификации, повышение квалификации или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время и время отдыха работников «Учреждения» устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка:

3.2. В учреждении установлены следующие режимы рабочего времени:

3.2.1. Основная продолжительность рабочего времени для работников - 40 часовая рабочая неделя;

3.2.2. Для женщин, работающих в сельских населенных пунктах - 36 часовая рабочая неделя;

3.2.3. Продолжительность рабочего времени может быть сокращена в соответствии со ст. ст.92,93,94 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.2.4. Для отдельных работников занимающих должности в соответствии с особенностями работы, выходящими за пределы установленной для них продолжительности рабочего времени, может устанавливаться ненормированный рабочий день.

3.3. Время отдыха:

3.3.1. Общими выходными днями для работников, работающих на условиях нормальной продолжительности рабочего времени (40 часовая рабочая неделя) являются суббота и воскресенье;

3.3.2. Предпраздничный рабочий день уменьшается на 1 час, в соответствии с производственным календарем.

3.3.3. Всем работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка согласно графику отпусков.

3.3.4. Общая продолжительность ежегодного отпуска составляет 28 календарных дней, для работников имеющих инвалидность - 30 календарных дней.

3.3.5. В учреждении возможно предоставление дополнительного неоплачиваемого отпуска продолжительностью до 5 (пяти) календарных дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников.

По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы определяется по соглашению сторон.

3.3.6. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы в месяц может быть предоставлен женщинам, работающим в сельской местности (ч.2 ст. 262 ТК РФ);

3.3.7. Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком - инвалидом до 18 лет в размере 4(четырёх) оплачиваемых выходных дней в месяц на основании письменного обращения одного из родителя (опекуна, попечителя). Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка;

3.3.8. Ежегодные и дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков утверждаемым работодателем ежегодно. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. В некоторых случаях по уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем отпуск может быть приостановлен (перенесен) одновременно с отступлением от ранее установленного графика. Работодатель извещает работников о переносе отпуска не менее чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

3.3.9. Право на использование ежегодного отпуска наступает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении первого года работы. По заявлению работника и по соглашению сторон оплачиваемый ежегодный отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев;

3.3.10. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

3.3.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

3.3.12. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

3.3.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность 3 календарных дня.

IV. Оплата труда

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается;

4.2. В государственном автономном учреждении установлены должностные оклады по квалификационным группам в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области № 170-ПП от 23.03.2017 года и Положением об оплате труда работников Учреждения;

4.3. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты);

4.4. Заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением «О минимальной заработной плате в Свердловской области», при условии отработанной нормы рабочего времени учитываемого месяца.

4.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) повышаются на 25 % работникам осуществляющих работу в обособленных структурных подразделениях, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках и сельских населенных пунктах, в соответствии с перечнем должностей которым

устанавливается повышенный на 25 % размер оплаты труда, установленный постановлением Правительства Свердловской области № 170-ПП от 23.03.2017 года.

4.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждении социального обслуживания и медицинских организациях, исполнительных органах государственной власти Свердловской области, осуществляющих функции и полномочия в сфере социальной защиты:

- 20% должностного оклада за стаж непрерывной работы, выслугу лет от 3 лет до 5 лет;

- 30 % должностного оклада за стаж непрерывной работы, выслугу лет свыше 5 лет;

При этом предельный размер должен быть не выше 30% должностного оклада.

4.7. Водителям автомобилей устанавливается выплата в процентах от оклада (должностного оклада) повышающие коэффициенты при наличии классности к должностному окладу:

- за наличие 1 класса - 25%;

- за наличие 2 класса - 10%.

4.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Выплата за качество выполняемой работы (наличие квалификационной категории, за награждение орденами, медалями и т.д ; присвоение почетного звания; наличия ученой степени; наличия квалификации у водителей) устанавливается только по основному месту работы.

Работодатель обязуется:

4.9. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листка до выдачи (перечислении) заработной платы (ст. 136 ТК РФ) содержащую сведения:

- о составных частях заработной платы за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- 25 числа текущего месяца;
- 10 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за прошлый месяц).

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

Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала;

4.11. Выплачивать заработную плату в денежном выражении работнику путем перечисления в кредитную организацию, указанную работником в заявлении;

4.12. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

(ст.136 ТК РФ)

4.13. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в повышенном размере в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

V. Социальные гарантии и меры социальной поддержки

В области предоставления гарантий и компенсаций стороны договорились:

5.1. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников в период проведения реорганизации;

5.2. в случае высвобождения работников по проведению мероприятий предусматривающих сокращение численности либо штата, учитывать преимущественное право каждого работника, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении 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; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);

5.3. выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (ст.83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (с. 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 77 ТК РФ).

5.4. В случае лишения работника специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, а также дисквалификации или иное административное наказание исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору предусмотреть возможность перевода работника с его согласия на другую работу (вакантную должность) в другие структурные подразделения либо должности.

5.5. Учреждение обязуется предоставлять гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым законодательством и другими нормами права

- при временной нетрудоспособности;
- при переводе на нижеоплачиваемую работу;
- при несчастном случае на предприятии;
- при направлении на медицинский осмотр;
- при сдаче крови и ее компонентов;
- при направлении в командировку;
- оказывать содействие в повышении квалификации;
- содействовать в получении для детей работников - путевок в летние оздоровительные лагеря.

5 .6. В пределах средств фонда оплаты труда учреждения, может быть оказана материальная помощь в размере двух должностных окладов в календарном

(финансовом) году, в соответствии с Положением об оплате труда работников и при наличии средств экономии фонда оплаты труда;

5.7. Осуществлять оздоровительные мероприятия для сотрудников учреждения (с использованием физиотерапевтического кабинета, зала адаптивной физкультуры и ЛФК, а также получение психологической помощи в отделении дневного пребывания Учреждения;

5.8. Компенсировать проезд специалистов (сотрудников) рабочее место которых расположено в сельских населенных пунктах с целью решения производственных вопросов, осуществлению выполнения должностных обязанностей;

5.9. Осуществлять гарантии при направлении работника в служебную командировку, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167, ст. 168 ТК РФ) и нормативно правовыми актами Правительства Российской Федерации.

5.10. Гарантии деятельности совета трудового коллектива.

Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством;

5.11. Предоставлять работникам по основному месту работы оплачиваемые выходные дни в период, согласованный с руководителем организации в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) (по эпидемическим показаниям на основании постановления главного санитарного врача Свердловской области) — два календарных дня.

Оплачиваемые выходные дни предоставляются по заявлению работника и на основании приказа руководителя Учреждения.

5.12. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации:

- на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного

заявления, согласованного с работодателем.

- работники, достигшие возраста сорока лет имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ).

VI. Охрана труда и здоровья

С целью сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности

Работодатель обязуется:

- 6.1. Проводить, со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.2. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда;
- 6.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- 6.4. В соответствии с трудовым законодательством обеспечить здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах;
- 6.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- 6.6. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- 6.7. Обеспечивать средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой) работников, согласно типовым межотраслевым нормам;
- 6.8. Ежегодно разрабатывать «Программу производственного контроля», соблюдать утвержденный комплекс мероприятий, направленных на соблюдение санитарного законодательства;
- 6.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты; включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- 6.10. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- 6.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 6.12. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- 6.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- 6.14. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- 6.15. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно - эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса;
- 6.16. Обеспечить социальное страхование работников
- 6.17. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии с действующим законодательством;
- 6.18. Снижать нормы обслуживания либо осуществлять перевод на другую работу беременным женщинам в соответствии с медицинскими показаниями (заключением) с целью исключения воздействия вредных производственных факторов, с сохранением среднего заработка;
- 6.19. По заявлению женщины предоставлять в период отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет, работу на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;

VII. Разрешение трудовых споров

7.1. По мере возникновения разногласий между работниками и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, стороны пришли к согласию о максимальном разрешении спора мирным путем.

- коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ;
- индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и разрешаются в порядке, предусмотренном ТК РФ.

VIII. Социальное партнерство в сфере труда

В соответствии с главами 3,4,5,6 Трудового Кодекса Российской Федерации

8.1. Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работодателей), органами государственной власти, органов местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

8.2. Социальное партнерство осуществляется в форме проведения коллективных переговоров и заключение коллективного договора, путем участия работников (представителей работников) и работодателя.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились и обязуются:

9.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

9.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

9.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на Общем собрании работников Учреждения не реже одного раза в год.

9.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам учреждения.

9.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 1 месяца со дня получения соответствующего письменного запроса.

9.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

Х. Заключительные положения

10.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

Прошито и пронумеровано:

23 (Владимир мфу)
(дифрама и прописью)

ЛИСТОВ

Государственное автономное учреждение
социального обслуживания
Свердловской области
"Комплексный центр социального обслуживания
населения города Алапаевска и Алапаевского района"

Директор



Л.П. Денисов