

01.08.19 936/1

Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Краснобаковского района»

на 2019 – 2021 год (годы)

Утвержден
на общем собрании профсоюзных
работников ГБУ «Комплексный центр
социального обслуживания населения
Краснобаковского района»

Протокол № 3
«31» июля 2019 года

Коллективный договор
Зарегистрирован

« » 2019 г.

Настоящий коллективный договор заключен между работниками Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Краснобаковского района» в лице председателя профсоюзного комитета Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Краснобаковского района» Кокиной Л.Н. (далее "Профком") с одной стороны и директором Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Краснобаковского района» Коноплевой И.В., именуемый далее "Работодатель" с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законами Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и другими федеральными и областными законодательными, нормативными правовыми актами.

РАЗДЕЛ I

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом и заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются Положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем,

Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения – членов профсоюзов.

1.3. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Краснобаковского района» (далее «Учреждение»), защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.4. Работодатель признает профсоюзную организацию Учреждения в лице профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с действующим законодательством.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых на себя обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положение работников Учреждения, по сравнению с действующим Трудовым Кодексом и соглашениями, действие которых распространяется на Учреждение, являются недействительными.

1.6 Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками организации.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (на срок до 3-х лет) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей учреждения, изменения наименования учреждения.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества

учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. В этот период Профком берет на себя ответственность вступить в переговоры с работодателем по заключению нового коллективного договора с сохранением условий действующего коллективного договора. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. Изменения и дополнения к настоящему коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон в соответствии с законом «О коллективных договорах и соглашениях» и Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ).

1.8. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.9. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля исполнения коллективного договора по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из представителей Работников (Профсоюзный комитет) и Работодателя, наделенных необходимыми полномочиями представителей.

РАЗДЕЛ II

Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, прописанной в должностной инструкции, которая носит постоянный характер (ст. 58 ТК РФ). Допускается заключение срочного трудового договора (на определённый срок не более пяти лет) по соглашению сторон с вновь принятыми работниками, в том числе с поступающими на работу пенсионерами по возрасту и в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок.

- 2.1.1. На работу принимаются кандидаты, отвечающие требованиям, установленных в должностных инструкциях, разработанных в соответствии с ТК РФ и профессиональными стандартами.
- 2.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с действующими в Учреждении локальными нормативными актами, в том числе: Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения (**Приложение № 1**), Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения, должностной инструкцией работника, Кодексом этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, Положением о персональных данных, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, имеющих отношение к трудовой функции работника Учреждения.
- 2.3. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72.2 ст.73 Трудового кодекса РФ).
- 2.4. Работодатель обязуется изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (ст. 72-75 Трудового кодекса РФ).
- 2.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии с ТК РФ с учетом мотивированного мнения профкома.
- 2.6. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами формах.
- 2.7. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль, за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.8. Профсоюзный комитет обязуется инициировать формирование комиссий по трудовым спорам в организации и участвовать в разработке мероприятий по сохранению рабочих мест.

Стороны договорились:

2.9. Проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками Учреждения трудовых функций с учетом соблюдения действующих в Учреждении правил внутреннего трудового распорядка, трудовых договоров и должностных инструкций.

РАЗДЕЛ III

Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

Оплата труда Работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

3.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса РФ, соответствующими законами и иными нормативно-правовыми актами и принимается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда Работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

Работодатель обязуется:

3.2. Проводить работу, направленную на обеспечение месячной заработной платы Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) в размере не ниже минимальной месячной заработной платы, установленным региональным

соглашением между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «НАПП» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018- 2020 годы от 09.01.2018 г. №2-П/4 А-11, (Статьи 133,133.1 ТК РФ).

3.3. Производить оплату труда руководителей, специалистов, рабочих и служащих в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и установленными требованиями к квалификации, с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным нормативными актами правительства Нижегородской области.

3.4. Работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальная выплата по итогам работы;

3.6. В целях повышения эффективности деятельности Учреждения и заинтересованности работников Учреждения в результатах своего труда, при наличии экономии фонда оплаты труда, включая средства от приносящей доход деятельности Учреждения оказывать Работникам материальную помощь, в том числе и к отпуску, согласно Положения о порядке оказания материальной помощи работникам Учреждения.

3.7. Производить доплату Работникам за совмещение профессий или временно отсутствующего Работника. Размер доплаты и надбавки

определяются по соглашению сторон в пределах выделенного фонда оплаты труда.

3.8. Работникам Учреждения согласно Положения об оплате труда работников устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) по:

- наличию замещаемой должности;
- наличию категории (медицинские работники);
- наличию почетных званий;
- наличию государственных наград;
- наличию ученой степени «кандидат наук», «доктор наук»

3.9. Оплачивать Работникам сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).

3.10. Производить Работникам доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

3.11. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Работникам, уволенным (увольняющимся) в расчетном периоде по собственному желанию либо другим основаниям, премия за расчетный период выплачивается за фактически отработанное время.

3.13. Доводить условия оплаты труда своевременно до каждого Работника Учреждения. Извещать Работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

3.14. Проводить тарификацию работ в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами РФ, Правительства Нижегородской области.

- 3.15. Производить индексацию заработной платы Работников в связи с изменением ЕТКС в соответствии с законами, нормативными правовыми актами и в пределах средств, предусмотренных областным бюджетом на очередной финансовый год.
- 3.16. Производить оплату отпуска Работникам не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 3.17. Из-за приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, время вынужденного простоя Работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда, оплачивать из расчета среднего заработка.
- 3.18. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления ее в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на индивидуальный счет каждого Работника или через кассу:
- предварительный расчет за отчетный месяц - 17 числа отчетного месяца;
 - окончательный расчет за отчетный месяц – 2 числа месяца, следующего за отчетным. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать Работникам за день до выдачи заработной платы (**Приложение №2**).
- 3.19. Аванс работникам Учреждения устанавливается в размере не более 50 процентов от начисленной заработной платы предыдущего месяца. В отдельных случаях размер аванса может быть изменен на основании личного заявления работника.
- 3.20. Удержания из заработной платы Работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами Учреждения и /или соглашением сторон.
- 3.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме

приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (Ст. 236 ТК РФ).

Профком обязуется:

3.22. Осуществлять общественный контроль соблюдения законодательных актов по оплате труда.

РАЗДЕЛ IV

Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Согласно Постановлению Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1.

4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации, а также графика сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период.

4.3. В структурных подразделениях с непрерывным технологическим процессом применяется суммированный учет рабочего времени, учетный период, квартал (ст. 104 ТК РФ).

4.4. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.113 ТК РФ).

4.5. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия Работника и с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ). О сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни Работник должен быть уведомлен не менее чем за одни сутки. По желанию Работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени, отработанного сверхурочно) (ст.152 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников с активной формой туберкулеза, освобожденных от сверхурочных работ по заключению лечебных учреждений. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

4.6. При работе в ночное время (22 до 6 часов) продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность работы рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

4.7. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели.

4.9. При необходимости Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может изменить режим рабочего дня отдельных категорий Работников.

4.10. Всем Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 лет - не менее 31 календарного дня, инвалидам – не менее 30 календарных дней).

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.11. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.12. Стороны обязуются до декабря (не позднее 15 декабря) утвердить и довести до сведения всех Работников график ежегодных отпусков, по согласованию с Профкомом.

4.13. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск Работникам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, по их желанию в удобное для них время.

4.14. Работникам, с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей, с ненормированным рабочим днем составляется администрацией и согласовывается с профсоюзным комитетом (Приложение №3). Продолжительность дополнительного отпуска конкретному Работнику устанавливается администрацией, исходя из круга обязанностей, возложенных на работника, его фактической загрузки и работы сверх нормального рабочего времени (ст. 116,119 ТК РФ).

4.15. При наличии источников финансирования работодатель предоставляет оплачиваемый дополнительный отпуск работникам в случае:

- ❖ смерти близкого родственника (дети, родители, супруги, братья, сестры, дедушка, бабушка) - 3 дня
- ❖ проводы на службу сына в армию - 1 день
- ❖ бракосочетание работника, бракосочетание детей работника - 2 дня
- ❖ рождение ребенка - 1 день
- ❖ одному из родителей, имеющим детей младшего школьного возраста (в возрасте до 12 лет) 1 сентября - 1 день.

4.16. Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.17. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению на срок до 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

4.18. При увольнении Работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, Работодатель производит удержание из заработной платы Работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст. 137 ТК РФ.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.19. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

4.20. Согласовывать график отпусков.

РАЗДЕЛ V

**Гарантия занятости. Профессиональная подготовка,
переподготовка и повышение квалификации работников**

Работодатель гарантирует:

- 5.1. Строгое исполнение законодательства РФ в обеспечении занятости работников и реализации права граждан на труд.
- 5.2. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких женщин при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае принять меры по их трудоустройству в другие организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого, с привлечением информации от органов службы занятости.
- 5.3. Не увольнять необоснованно Работника с работы по мотивам достижения им предпенсионного возраста (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ).
- 5.4. Заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проект приказа о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения Работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 5.5. Обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификации, предоставлять работнику другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.
- 5.6. Осуществлять высвобождение Работников в связи с сокращением численности или штатов в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.81, 82) и законом «О занятости населения».
- 5.7. Предоставлять рабочие места, при наличии вакансий, в первую очередь Работникам своей организации.
- 5.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников помимо указанных в ст. 179 ТК РФ имеют лица:

- при равной производительности труда и квалификации, лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет.

5.9. Работники, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

5.10. Предоставлять дополнительные льготы высвобождаемым Работникам, в случае сокращения численности штата: оказание материальной помощи на усмотрение Работодателя (при стабильности финансового состояния Учреждения).

5.11. Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы, с сохранением среднего заработка.

5.12. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников в соответствии с законодательством (ст. 196 ТК РФ).

Работники обязуются:

В случае увольнения Работника без уважительных причин по истечению срока отработки (не менее трех лет) Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально - фактически не отработанному после окончания обучения (ст. 249 ТК РФ).

РАЗДЕЛ VI

Условия, охрана и безопасность труда

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению

необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий (ст.209-231 ТК РФ).

6.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.3. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда Работников Учреждения. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

6.4. Оснащать учреждение средствами оргтехники, мебелью и необходимым оборудованием. Производить декоративный ремонт кабинетов и бытовых помещений (при наличии денежных средств).

6.5. Обеспечивать Работников средствами индивидуальной защиты (Ст. 221 ТК РФ).

6.6. Обеспечивать выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (**Приложение № 4**).

6.7. Создать комиссию по охране труда, уполномоченную на контроль за соблюдением законодательства по охране труда в Учреждении и определению степени ответственности должностных лиц и Работников учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере.

Работники обязуются:

6.8. Выполнять требования по охране труда, правил и инструкций по охране труда.

6.9. Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

6.10. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении, состоянии своего здоровья.

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

6.12. Не использовать личные транспортные средства для выполнения служебных обязанностей (в том числе велосипеды).

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

Стороны совместно:

6.14. Осуществляют мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда, направленные на снижение заболеваемости и травматизма (**Приложение №5**).

6.15. Организуют обучение руководителей, специалистов по охране труда, комиссий по охране труда и уполномоченных по охране труда профкома по 40-часовой программе.

РАЗДЕЛ VII

Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать выполнение социальных гарантий Работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий, при наличии средств.

7.2. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

7.3. По мере возможности, выделять финансовые средства (на основе составляемой профкомом сметы) на проведение праздничных мероприятий, организуемым Профкомом и оказывать посильную помощь, в том числе ветеранам, бывшим работникам Учреждения.

7.4. Исходя из финансовых возможностей учреждения проводить ежегодно культурные мероприятия, в том числе празднование профессионального праздника – День социального работника (8 июня) для работников и ветеранов Учреждения.

7.5. При наличии экономии фонда оплаты труда, включая денежные средства от приносящей доход деятельности учреждения оказывать Работникам материальную помощь в соответствии с Положением «О порядке оказания материальной помощи работникам Учреждения».

7.6. Обеспечить условия для прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников Учреждения, установленных нормативно - правовыми актами.

7.7. Обеспечить Работников проездными документами, либо предоставить денежное возмещение затрат на проезд на одном из видов пассажирского транспорта общего пользования (согласно **Приложения № 6**).

Стороны совместно:

7.8. Принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и культурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

РАЗДЕЛ VIII

Порядок контроля за выполнением коллективного договора

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор, а также соответствующими органами Минздравсоцразвития Российской Федерации, Министерства социальной политики Нижегородской области, управления социальной защиты населения Краснобаковского района, органами по труду администрации Краснобаковского района.

8.2. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

8.3. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

8.4. Стороны, подписавшие коллективный договор один раз в год отчитываются на общем собрании (конференции) работников.

8.5. Лица, подписавшие коллективный договор несут ответственность за невыполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.

РАЗДЕЛ IX

Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права, полномочия и социальные гарантии профсоюзных органов согласно ст. 374, ст. 376, ст. 377 ТК РФ.

9.2. Принимать решения с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.3. Признать в соответствии с решением собрания (конференции) Работников учреждения, профсоюзный комитет (или иной полномочный орган) представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех Работников учреждения.

9.4. Предоставлять по предварительной заявке выборного органа профсоюзной организации транспорт, средства связи и оргтехнику, помещение; информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающую интересы Работников учреждения.

9.5. На основании личных заявлений Работников-членов профсоюза отчислять профсоюзные взносы в размере 1 процент из заработной платы и перечислять их профкому через бухгалтерию.

9.6. Не освобожденным профсоюзным Работникам не объявлять дисциплинарные взыскания без согласия выборного органа профсоюзной организации.

9.7. Разрешать в рабочее время проведение собраний Работников по вопросам выполнения коллективного договора, проведение заседаний выборного органа профсоюзной организации по вопросам производственной деятельности и охраны труда.

9.8. Сохранять заработную плату членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, при их участии в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, работе выборных органов, а также при краткосрочной профсоюзной учебе.

РАЗДЕЛ X

Заключительное положение

Стороны совместно:

10.1. Используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом РФ для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора.

10.2. Несут ответственность согласно законодательству за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

10.3. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

10.4. Обеспечить ознакомление с содержанием коллективного договора Работников учреждения в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.5. Направить настоящий коллективный договор в орган по труду администрации Краснобаковского района в семидневный срок для регистрации.

Директор ГБУ «Комплексный центр
социального обслуживания
населения
Краснобаковского района»

И. В. Коноплева
«31» июля 2019 г.



Председатель профкома

Л. Н. Кокина
«31» июля 2019 г.

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН Дата «01» 10 20 19 г. № 998/19-100
(наличие/отсутствие замечаний) Заместитель министра
<u>А. С. Кокина</u> (подпись) (И. КОКИНА)