

Зеленый

04-12

Автономное стационарное учреждение
социального обслуживания населения
Тюменской области
(АСУСОН ТО) «Ишимский геронтологический центр»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018 – 2020 гг.

От работодателя:

Директор АСУСОН ТО «Ишимский
геронтологический центр»



[Signature]
Т.И. Сияткина

_____ 2018 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации АСУСОН ТО «Ишимский
геронтологический центр»

[Signature] Л.А. Терещенко
« *31* » *мая* 2018 года

Согласовано:

Председатель горкома профсоюза
работников госучреждений и
социального обслуживания



[Signature] И.В. Быковская

_____ 2018 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель АСУСОН ТО «Ишимский геронтологический центр», представленный в лице директора Сияткиной Татьяны Ивановны, именуемый далее «Работодатель», и **работники** организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией именуемой далее «Профсоюз», в лице представительного органа «Профкома».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

Профсоюз, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- организовывать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации

конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать этические нормы.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, кроме директора учреждения. Трудовые, социально-трудовые отношения, профессиональные отношения и иные аналогичные отношения с директором устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством, локальными нормативными правовыми актами Департамента социального развития Тюменской области и Учреждения, трудовым договором.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего коллективного договора, а так же «Положения об оплате и стимулировании труда работников», являющегося неотъемлемой частью настоящего договора (Приложение № 1).

2.2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников закреплены в ст.130 Трудового кодекса РФ.

2.3. Оплата труда работников производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

2.4. Оплата труда работников производится на основании трудового договора, заключенного между ним и работодателем.

2.5. Согласно ст. 144 Трудового кодекса РФ, системы стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения. Виды и размеры надбавок и доплат и других выплат стимулирующего характера определяются в размерах не более пределов фонда оплаты труда.

2.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 20 числа каждого месяца - за первую половину и 5 числа - окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты заработной платы с нерабочим праздничным днем или выходным выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.7. Заработная плата выплачивается работнику по пластиковым картам банка - в специально обусловленных соответствующим банком местах, работникам, не имеющим пластиковой карты - в кассе учреждения.

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

2.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством.

2.11. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 10% должностного оклада.

2.12. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования проводятся в рабочее время.

2.13. Оплата труда в выходные, нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ. При сменном графике работы оплата осуществляется согласно графика, составленного начальником структурного подразделения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, и утвержденного руководителем организации.

2.14. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ст. 139 Трудового кодекса РФ, установлен единый порядок ее исчисления. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного указанной статьей, определяются Правительством РФ с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию трудовых отношений. При исчислении среднего заработка учитываются все виды премий из Фонда оплаты труда, кроме материальной помощи на возмещение расходов, возникающих в связи с погребением близких родственников. Расчетным периодом для исчисления средней заработной платы работников организации считать двенадцать календарных месяцев, предшествующих расчету.

Средний заработок для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет определяется исходя из заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, непосредственно предшествующих году наступления страхового случая (ч. 1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ в действующей редакции).

2.15. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством.

2.16. При прекращении трудовых отношений выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в последний день работы, оговоренный в

приказе об увольнении. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.17. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премирования: премирование по итогам работы за месяц (кроме директора), по итогам работы за квартал (директору на основании приказа ДСР ТО), по итогам работы за год.

Порядок применения систем премирования устанавливается в Положении об оплате и стимулировании труда работников, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение № 1).

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, кодексом профессиональной этики и служебного поведения социальных работников (Приложение № 6).

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

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

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.1 и 72.2 Трудового кодекса РФ.

3.3. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

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

3.4. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 Трудового кодекса РФ.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному профсоюзному органу учреждения проекты условий оплаты труда, приказов о сокращении численности и штата работников, перечень вакансий.

4.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- отказ от совмещения должностей;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных работников.

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

Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста.

4.6. О предстоящем высвобождении в связи сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение № 2).

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю. Для медицинских работников продолжительность рабочей недели составляет – 39 часов, согласно ст. 350 Трудового кодекса РФ.

Для работников при сменном графике работы введен суммированный учет рабочего времени, согласно ст. 104 Трудового кодекса РФ и приказа руководителя, с учетным периодом один год для следующих должностей:

- мойщик посуды;
- оператор котельной;
- кухонный рабочий;
- дежурный по этажу.

С учетным периодом три месяца (в соответствии с ФЗ № 421 от 28.12.2013 года) для должностей, по которым предусмотрена доплата за тяжелые и вредные условия труда по

результатам специальной оценки условий труда: медицинская сестра палатная, повар, социальный работник, водитель автомобиля).

5.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

5.4. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работников, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. В случаях, не предусмотренных в законе, с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

5.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда.

Категории лиц, которые не допускаются к работе в ночное время, урегулированы в ст. 96 Трудового кодекса РФ.

5.6. В соответствии со ст. 101 Трудового кодекса РФ, для некоторых работников устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (Приложение № 3).

5.7. В связи с производственной необходимостью отдельные категории работников могут привлекаться к сменному графику работы продолжительностью смены 24 часа (сутки) с перерывами согласно приложению № 2 с их письменного согласия.

5.8. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

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

- донорам – за каждую сдачу крови и ее компонентов – 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

5.9. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается:

- на один час – для всех работающих (Распространяется на работников, не работающих по сменному графику).

5.10. Перерывы для отдыха и питания урегулированы в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

5.11. Работодатель представляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.12. Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложение № 3).

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска, оплачиваются за счет средств от приносящей доход деятельности.

Работникам, работающим в учреждении на условиях внутреннего совместительства, на время командировки (включая курсы повышения квалификации) по одной должности

предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по другой должности за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми работодателем с учетом мнения Профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

5.14. Право использования ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

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

Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, в соответствии с трудовым законодательством.

5.16. Все работники учреждения, столкнувшиеся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеют право на получение краткосрочного социального отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника – **2 рабочих дня**;
- в связи с похоронами близких родственников (супруги, дети, родители, братья, сестры) – **3 рабочих дня**;
- для проводов сына в армию – **1 рабочий день**;
- в связи с бракосочетанием детей работников – **1 рабочий день**;
- для сопровождения детей (первоклассников) в школу в первый день, учебного года – **1 рабочий день**;
- с рождением или усыновлением ребенка – **1 рабочий день**;
- для родителей выпускников учебных заведений в день окончания – **1 рабочий день**.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6.2. Организовать проведение медицинского осмотра работников, которые обязан проводить работодатель за счет собственных средств (в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.3. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда доплату к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей.

6.4. Обеспечивать обязательное за счет средств учреждения медицинское страхование работников и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.5. Обеспечивать условия и охрану труда женщин.

6.6. Обеспечивать условия труда молодежи, в т.ч.:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.7. Организовать общественный контроль (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

6.8. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда в учреждении с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.9. Информировать Профком о каждом несчастном случае в учреждении и профессиональном заболевании. При расследовании несчастных случаев в состав комиссии включать самого пострадавшего (доверенное лицо), представителя профкома, а при расследовании группового несчастного случая – представителя территориального объединения профсоюзов.

6.10. Согласно Федерального закона от 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», а также Постановления Правительства РФ от 10.12.2012 г. № 1276, Приказа Минздравсоцразвития № 379 от 04.08.2008 г., № 1031-н от 24.11.2010г., ст. 92, 94-96, 99, 113, 128 Трудового кодекса РФ работникам-инвалидам, принятым на работу в учреждение, предоставляются льготы, предусмотренные законодательством.

6.11. Выдавать определенным категориям работникам спецодежду, смывающие и обезвреживающие средства, предусмотренные законодательствам (Приложение № 4, 5).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель совместно с Профкомом вправе устанавливать за счет собственных средств дополнительные, по сравнению с законодательством, социально-бытовые льготы и компенсации для работников учреждения или отдельных категорий работников.

7.2. Работодатель, в соответствии с жилищным законодательством, обязуется:

- совместно с Профкомом проводить в учреждении учет нуждающихся в жилье;
- в случае возможности, выделять на условиях найма жилое помещение специалистам – работникам учреждения.

7.3. Работодатель осуществляет следующие меры социальной поддержки:

- доставка работников к месту работы и обратно транспортом учреждения за определенную плату;
- предоставление работникам горячего питания, за плату по фактически сложившейся себестоимости.
- неработающим пенсионерам по старости и пенсионерам по инвалидности, ушедшим на пенсию из учреждения – оказание материальной помощи: День социального работника (8 июня), день пожилого человека (1 октября) в размере от ста до пятисот рублей, при наличии денежных средств в учреждении от приносящей доход деятельности;
- организация и проведение детских утренников, приобретение детских подарков к Новому году, при наличии денежных средств в учреждении от приносящей доход деятельности.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Молодыми считаются работники в возрасте до 30 лет.

8.2. Учреждение формирует кадровый резерв из молодых специалистов и реализует программу их продвижения по службе.

8.3. Работодатель ежегодно проводит конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям, выявляет и поощряет лучших молодых специалистов.

8.4. Трудовые договоры с бывшими работниками, вернувшимися в учреждение после прохождения срочной военной службы, заключаются в первую очередь.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным

договором. В соответствии со ст. 5 ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях» профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений, политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и неподконтрольны.

9.2. Профсоюзная организация учреждения представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, работников, не являющихся членами профсоюза, только в том случае, если они добровольно и ежемесячно производят уплату взносов солидарности в профсоюзный комитет в размере 1% месячной заработной платы.

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

9.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

9.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников.

Работодатель в предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в профком.

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.6. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития учреждения и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а так же проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение 7 рабочих дней рассмотреть по существу предложения профсоюза и сообщить на их счет мотивированные ответы.

9.7. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по приватизации, реорганизации, ликвидации организации;
- по проверке деятельности подразделений;
- по расследованию несчастных случаев.

9.8. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за 5 дней).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ:

1. Положение об оплате и стимулировании труда работников АСУСОН ТО «Ишимский геронтологический центр».
2. Правила внутреннего трудового распорядка работников АСУСОН ТО «Ишимский геронтологический центр».
3. Количество дней дополнительного отпуска.
4. Норма выдачи и носки спецодежды, выделяемой работникам АСУСОН ТО «Ишимский геронтологический центр».
5. Норма выдачи смывающих и обезвреживающих средств для работников АСУСОН ТО «Ишимский геронтологический центр».
6. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения социальных работников АСУСОН ТО «Ишимский геронтологический центр».