

От работников:

И.о. Председателя профкома
«Орского дома-интерната для
престарелых и инвалидов



Солдверстова Т.М.

От работодателя:

И.о. директора
«Орского дома-интерната для
престарелых и инвалидов
«Надежда»»



Успанова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного автономного учреждения
социального обслуживания**

**«Орского дома-интерната для престарелых и инвалидов
«Надежда»
на 2014 – 2017 гг.**

Принят на собрании трудового коллектива «01» января 2014г.

Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГАУСО «Орский ДИПИ «Надежда», именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице директора ГАУСО «Орский ДИПИ «Надежда» и работники учреждения, именуемые далее «Работниками», в лице профсоюзного комитета, именуемый далее «Представитель работников», в лице его председателя.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов сторон (ст. 40 ТК).

1.3. Действия настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения по охране труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК)

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет представителем работников учреждения.

1.6. Профком обязуется содействовать работе учреждения, в строгом соответствии с Уставом и действующим законодательством.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договора, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного коллективного договора.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания: с 01 января 2014г. и действует до заключения нового коллективного договора (ст.43 ТК).

Раздел 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

2.1. трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в учреждении по основаниям, предусмотренным ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор оформляется в 2-х экземплярах, один из них передается работнику.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет Работодателя.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

Раздел 3 УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности организации либо ее реорганизации;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель сообщает в письменном форме об этом профкому не позднее, чем за три месяца до начала проведения этого мероприятия. Представляет планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 40 или более работников в течении 30 календарных дней.

3.3. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление при сокращении численности или штата работников имеют:

- работники имеющие 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);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в данном учреждении увечье или профессиональное заболевание;

- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- одинокие матери (отцы), имеющие ребенка до 16 летнего возраста;

- проработавшие в учреждении более 15 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штатов работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее, чем за 2 месяца.

3.6. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие- при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

3.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.8. В первую очередь производится сокращение штатов по вакантным должностям, работодатель обязуется приостановить прием на работу, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения.

3.9. При увольнении работника предпенсионного возраста (мужчины- с 58 лет, женщины – с 53 лет) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

3.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшейся вакансии.

3.11. Помимо оснований, указанных в статье 178 ТК РФ, работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

Раздел 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40, 36, 30 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет;
- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 групп;
- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ. Продолжительность рабочего времени учащихся

образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

4.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.4. Право на работу по неполному рабочему времени имеют также беременные женщины, один из родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.6. Помимо оснований, указанных в ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного учреждения. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в

выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Раздел 5 ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

5.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Работодатель утверждает, согласовывает с профсоюзным комитетом и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год (ст. 123 ТК РФ). Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом не менее 50% отпуска должно быть использовано согласно графика, остальная часть – по согласованию с работодателем в любое удобное время в течение данного календарного года..

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников учреждения предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней, работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем, - не менее 4 календарных дней (Приложение № 2).

5.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или в удобное для них время имеют следующие работники:

- 1) одинокие родители;
- 2) женщины, имеющие трех и более детей;
- 3) работники, получившие трудовое увечье;
- 4) любые работники при наличии у них путевок на лечение;

5.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- 1) со свадьбой самого работника – 3 дня;
- 2) свадьбой детей – 3 дня;

3) смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня.

5.8. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок не более 14 дней по соглашению между работником и работодателем (в письменной форме).

Раздел 6 ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с настоящим договором, трудовым договором, «Положением об оплате труда», «Положением о стимулировании труда работников», иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

6.2. Оплата труда работникам учреждения производится по тарифным ставкам и окладам, согласно штатного расписания.

6.3 Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

6.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) пятого и двадцатого числа каждого месяца, путем выдачи денежных средств через кассу или перечислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание Работодателя.

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

6.5. Работникам учреждения выдаются расчетные листки, утвержденные работодателем по согласованию с профкомом.

6.6. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется дополнительное время отдыха, соответственно времени, отработанного сверхурочно.

6.7. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты – 30 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.8. Работодатель устанавливает следующие виды доплат к заработной плате:

- Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по выполнению обязанностей временно отсутствующего работника, производить доплату в размере 50% должностного оклада отсутствующего работника;

- при расширении должностных обязанностей – на усмотрение Работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом;

- при работе в производствах (выполнении работ) с особыми условиями труда в размере, установленном «Положением об оплате труда».

6.9. Выплачивать работникам надбавки за стаж работы в системе социальной защиты и здравоохранения, согласно Положению об оплате труда.

6.10. За эффективную работу работникам выплачивать премии в соответствии с Положением о стимулировании труда работников.

6.11. Дисциплинарное взыскание с частичным или полным лишением премии работника оформлять приказом работодателя по согласованию с профкомом.

6.12. Уровень средней заработной платы медицинских и социальных работников должен соответствовать «дорожной карте», утвержденной постановлением Правительства Оренбургской области № 146-п от 01.03.2013 г., на основании утвержденных систем оценки личных деловых профессиональных качеств. (ОЛДПК).

Раздел 7 УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении

трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюза инструкций по охране труда для работников.

7.3. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

7.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- 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;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника о выполнении работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

Раздел 8 ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.

8.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

8.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействиями Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Раздел 9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9.2. Работнику, получающему пособие по временной нетрудоспособности в размере менее его среднего заработка, производится доплата до его среднего заработка за счет средств учреждения.

9.3. Работодатель обязуется:

- оказывать материальную помощь к очередному ежегодному основному отпуску в размере одного должностного оклада;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК);
- осуществлять бесплатную доставку работников служебным транспортом к месту работы и обратно.
- для улучшения работоспособности сотрудников учреждения допускается лечение в ЛФК, физиотерапевтическом, стоматологическом кабинете;
- поощрять работников, отработавших не менее 3-х лет в учреждении, денежной премией в размере должностного оклада, в связи с юбилейными датами женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет (в связи с выходом на пенсию).
- оказывать работникам учреждения, отработавшим не менее 1 года, материальную помощь в размере 3000 рублей:
- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, жена, дети, муж, брат, сестра);
- в связи с длительной болезнью работника(более 6 мес).

9.4. Профком обязуется:

- активно привлекать работников и членов их семей к участию в культурно- массовой и оздоровительной работе;
- обеспечить постоянный контроль за своевременным и целевым использованием средств, направленных на проведение социально-культурной и оздоровительной работы;
- заботиться об укреплении здоровья членов профсоюза, оказывать им содействие в организации их санаторно-курортного лечения и отдыха (оплата до 50 % санаторно-курортного лечения);
- оказывать методическую, консультативную, юридическую и материальную помощь, обеспечить защиту интересов членов профсоюза при рассмотрении трудовых споров;
- способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

Раздел 10 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

10.1. Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе:

- предоставляет Профкому и вышестоящим выборным органам Профсоюза по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии учреждения;
- разрешает в рабочее время проведение собраний работников учреждения по вопросу подведения итогов выполнения коллективного договора, собраний профсоюзной организации в соответствии с Уставом Профсоюза, проведение заседаний профкома для решения вопросов прав работников, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с работодателем и рассмотрения трудовых споров, выделять для этого помещение в согласованные сроки;
- предоставлять Профкому бесплатно средства связи, транспортные средства для обеспечения деятельности Профкома в интересах работников;
- при наличии письменных заявлений работников, ежемесячно производить удержание (безналичное), перечисление через бухгалтерию на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы в учреждении (ст.377 ТК);
- освобождать членов профкома от основной работы с сохранением заработной платы на время профсоюзной учебы и для участия в работе вышестоящих профсоюзных органов;

Раздел 11. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

11.1. В соответствии с ТК РФ материальная ответственность каждой стороны трудового договора заключается в возмещении того имущественного ущерба, который она причинила другой стороне.

11.2. Материально-ответственные сотрудники заключают договор материальной ответственности.

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Настоящие коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 01 января 2014 года и действует в течение всего срока.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

12.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течении пяти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

Стороны ежеквартально отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течении семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 2 Список доп. отпусков.

Приложение № 3 Список выдачи моющих и обеззараживающих средств работникам

Приложение № 4 Список выдачи спецодежды, спецобуви и других видов СИЗ.