

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

директор
БУ СО КК «Ленинградский дом-
интернат для престарелых и инвали-
дов»



Л.М. Романова

29" августа 2017 г.

М.П.

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель
Профсоюзного комитета
Ленинградского дома-интерната



В.В. Андрющенко

"29" августа 2017г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Красно-
дарского края «Ленинградский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

на период с « 01 » сентября 2017 г.

до « 01 » сентября 2020 г.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников Ленин-
градского дома-интерната для престаре-
лых и инвалидов

Протокол от «29» августа 2017г. № 4

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения <i>имени Герасимова</i> наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <i>29.08.2017 № 62-1</i>
<i>б/у спасибо Герасимов</i>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Ленинградский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Краснодарского края "О социальном партнерстве", с учетом Краснодарского краевого трехстороннего соглашения и отраслевого соглашения.

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам с учетом экономических возможностей работодателя дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

"Работодатель" в лице директора Ленинградского дома-интерната *Л.М.Романова*

"Работники" в лице председателя профсоюзного комитета *В.В.Андрющенко*

именуемого далее «*Профком*».

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

1.7. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать согласованных решений.

1.8. Работодатель обязуется учитывать мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

1.9. В период действия коллективного договора в случае его выполнения Профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в регулировании конфликтов.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до «01» сентября 2020г.

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Добиваться успешной деятельности Ленинградского дома-интерната, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное положение работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих. Создавать условия для роста производительности труда, проводить работу по модернизации и реконструкции производства, обеспечивающего его эффективность.

2.1.2. Обеспечивать сохранение и создание новых рабочих мест, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.1.3. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).

2.1.4. Представлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.5. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.6. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах:

- учета мнения Профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором;

- проведения Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждения с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждения Профкомом планов социально-экономического развития учреждения;

- участия в разработке и принятии коллективных договоров;

- представители коллектива имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- представители коллектива имеют право также вносить по этим вопросам в администрацию дома-интерната соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

2.2. Профком обязуется:

2.2.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

2.2.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.2.3. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;

локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с Профкомом.

2.2.4. Выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.2.5. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.2.6. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.3.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.3.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.3.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.4. Профком имеет право:

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в учреждения, требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.2. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанных с трудом, экономическим вопросам, в частности:

о реорганизации и ликвидации Ленинградского дома-интерната;

о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором;

2.4.3. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.4.4. Оказывать юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений, а также финансовую и другие виды практической помощи работникам.

III. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к настоящему договору).

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте.

3.3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, отраслевым соглашением, коллективным договором.

3.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия настоящего коллективного договора, соглашения и 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 Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

3.5. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

Если работники данного работодателя не объединены в первичные профсоюзные учреждения, то увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной учреждения в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель сообщает об этом Профкому заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, а в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.7. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.8. При смене собственника имущества учреждения, изменении подведомственности, реорганизации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

IV. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Вопросы оплаты труда регулируются Положением об отраслевой системе оплаты труда работников ГБУ СО КК «Ленинградский дом-интернат для престарелых

ных и инвалидов» (приложение № 2), вопросы материального стимулирования труда регулируются Положением о материальном стимулировании работников (приложение № 3).

4.2. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы в размере не менее прожиточного минимума трудоспособного человека, установленного в Краснодарском крае.

4.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.3.1. Заработка плата по заявлению работника может выплачиваться ему путем перечисления на указанный работником счет в банке, все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работников.

4.4. Заработка плата выплачивается работнику 6 и 21 числа каждого месяца.

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

4.6. Работодатель в письменной форме (форма расчетного листка - приложение №4) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, а также во все внебюджетные фонды.

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

4.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за него сохраняется средний месячный заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработка сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

5.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Вид расходов, связанных со	В пределах РФ и	Другие страны за
----------------------------	-----------------	------------------

служебной командировкой	стран СНГ, руб.	пределами СНГ, евро
Поезд	полностью	полностью
Билл жилого помещения	до 550	до ---
Дневные, за сутки	до 100	до ---
Другие расходы, произведенные работником с разрешения или по просьбе работодателя (указать)	до ---	до ---

5.2. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, воспитывающие без супруга детей в возрасте до 5 лет, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут быть направлены в служебные командировки только с их письменного согласия. При этом указанная категория работников должна быть ознакомлена со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

5.3. Работодатель предусматривает затраты денежных средства на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров в пределах выделенных ассигнований.

5.4. Работодатель и Профком совместно организуют культурно-массовые мероприятия для работников и их детей: празднований Нового года, Международного женского дня, Дня защитников Отечества и профессиональных праздников.

Профком обязуется оказывать по заявлениям членов профсоюза или ходатайству профгрупп материальную помощь в соответствии с Положением о выплате материальной помощи из средств профсоюза.

Выделять средства на культурно-массовые мероприятия: проведение для членов профсоюза и их детей празднований Нового года, Международного женского дня, Дня защитников Отечества, Дня матери, профессиональных праздников.

5.5. За работниками, направленными работодателем на профессиональную переподготовку и повышение квалификации сохраняются все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда ст.210 ТК РФ).

6.2. Создать в организации Фонд охраны труда и ежегодно выделять для этих целей средства. В смету расходов фонда охраны труда включаются мероприятия по улучшению условий труда, сокращению травматизма и профзаболеваний.

6.3. Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда (приложение № 5).

6.4. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю учреждения (либо его заместителю), по значимости и престижу приравнять ее к основным производственно-техническим службам. Не допускать сокращение специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ).

6.5. Оборудовать и обеспечить работу кабинета и уголков охраны труда.

6.6. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2017-2020 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

6.7. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения. Представлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 2 часов в неделю с оплатой этого времени за счет средств учреждения.

6.8. В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим в учреждении.

Обеспечить санитарно-бытовое, лечебно-профилактическое и медицинское обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.9. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

6.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.11. По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда (ст.212 ТК РФ).

6.12. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) приложение № 6, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- уход, хранение, стирку, дезинфекцию, обессыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

- с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения может устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

6.13. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в учреждении по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время, помещения для стирки, сушки, обессыливания специальной одежды и обуви); помещения для присмачивания пищи; помещения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

6.14. Представлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 №173-ФЗ «О трудовых пенсиях»;

б) дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечням профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда, согласно ст.92,117,147 ТК РФ, согласно приложения № 7.

в) молоко пастеризованное 0.5 литра, 2.5% жирности или другие равноценные пищевые продукты или заменить компенсационной выплатой в размере эквивалентной стоимости молока (по письменному согласию) согласно проведенной специальной оценки условий труда (приложение №9 к коллективному договору).

6.15. Предусматривать работникам с ненормированным рабочим днем, дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 3 календарных дней, исходя из финансовых возможностей работодателя (Приложение № 8).

6.16. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на времястранения 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 (ст.157 ТК РФ).

6.17. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае non-обеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

6.18. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения 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 предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

6.19. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.20. Производить оплату расходов по погребению за счет работодателя в случае смерти работника, а также предусматривать выделение средств в статье расходов в размере 4987.50 рублей.

6.21. Обеспечивать условия и охрану труда женщин;

6.22. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 15 февраля 2000 года №163).

6.23. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДЕ и сфере труда №200), 2010 г.).

6.24. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДЕ и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.25. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное соци-

льное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.26. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.27. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.28. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Права профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета обязуется:

- при наличии письменных заявлений работников ежемесячно и безвозмездно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1 % из заработной платы работников;
- не увольнять без предварительного согласия профкома по своей инициативе работников, входящих в состав профсоюзных органов;
- предоставлять не освобожденным членам профсоюзного актива в согласованные с профкомом сроки свободное от работы время с оплатой среднего заработка для исполнения общественных обязанностей:

2 часа в неделю – председателю профкома,

1 час в неделю – членам профкома.

7.2.1. Предоставлять профкуму необходимые для его деятельности помещение, оборудование, средства связи, транспортные средства.

7.3. Работодатель за нарушение прав профсоюза несет ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

Раздел VIII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

8.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соот-

стествии с Трудовым Кодексом, и иными нормативно-правовыми актами РФ относится к рабочему времени.

8.2.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, для женщин – 36 часов в неделю.

8.3.Режим рабочего времени в учреждении устанавливается в соответствии со ст.100,104,299,300,301 ТК РФ.

8.4.Продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в организации определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ст.189 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения профкома (ст.190 ТК РФ).

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ)

8.5.Стороны согласовали вопрос, что на предприятии может применяться сокращенное рабочее время, помимо предусмотренных ст.92 ТК РФ, для:

- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц, в отношении которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

8.6.Стороны согласились, что в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, допускается разделение рабочего дня на части. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома (ст.105 ТК РФ).

8.7.Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени регулируется ст.97, ст.99 ТК РФ.

8.8.Запрещается привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа дома-интерната в целом, или его отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения профкома.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

Раздел IX. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

9.2.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

9.3.Отдельным категориям работников, в соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ), предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

-работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (приложение № 7).

9.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

9.5. Оплата за отпуск производится не позднее чем за три дня до его начала (ч.9 ст.136 ТК РФ).

9.6. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Оддельным категориям работников работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128,263 ТК РФ).

9.7. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются ст.255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

9.8. В течение рабочего дня, в соответствии со ст. 108 ТК РФ, работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания. Время предоставления перерыва и его продолжительность установлена правилами внутреннего трудового распорядка коллектива.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также органом по труду, осуществившим его уведомительную регистрацию. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников, на которое приглашаются специалисты администрации по трудовым отношениям охраны труда и взаимодействия с работодателями РГУ КК ЦЗН Ленинградского района.

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

10.3. Профком содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, находящихся за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

10.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

14

10.5. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет в отдел по трудовых отношений охраны труда и взаимодействия с работодателями РКУ КК ЦЗН Ленинградского района для приведения уведомительной регистрации