

Н. Новгород 1073/1
08.12.20

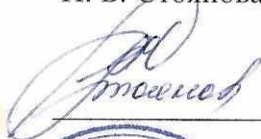
Государственное бюджетное учреждение
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Канавинского района города Нижнего Новгорода»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(срок действия договора 2021-2023 г.г.)

От Работодателя:

Директор

Н. Б. Стоянова



(подпись)



«01» декабря 2020 г.

М. П.

От Работников:


Профгрупппорт

О. А. Колюбаева



(подпись)

«01» декабря 2020 г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «16» 01 2021 г. № 338-к/2	
с рекомендацией	
наличие/отсутствие замечаний	
Руководитель учреждения	должность
	А. В. Сарушина
(подпись)	(ФИО)

Протокол №

Уведомительная регистрация:
Управление по труду и
занятости населения
Нижегородской области
(наименование органа по труду)

(Дата регистрации)

М. П.

г. Нижний Новгород

Настоящий коллективный договор заключен между администрацией ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Канавинского района г. Н. Новгорода» в лице директора Стояновой Надежды Борисовны (далее «Работодатель») и трудовым коллективом (работниками организации) ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Канавинского района г. Н. Новгорода» в лице профгруппорга Коллюбаевой Ольгой Александровной (далее «Работники»).

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.1995 г., Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Нижегородской области «О социальном партнерстве», и другими федеральными и областными нормативными правовыми актами.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данный коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения Работодателя и Работников, в лице полномочного представителя, на основе согласования взаимных интересов сторон.

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

1.4. Коллективный договор включает взаимные обязательства Работодателя и Работников по вопросам:

- формы, системы и размера заработной платы;
- выплаты пособий, компенсаций;
- рабочего времени и времени отдыха;
- занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве;
- предоставления более льготных трудовых и социально-экономических условий по сравнению с действующими законодательными нормами и положениями;
- контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений;
- ответственности за обеспечение нормальных условий деятельности Работников;
- отказа Работников от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора со стороны Работодателя.

1.5. Основные задачи, решаемые с помощью коллективного договора: обеспечение стабильной работой всех Работников, сохранение штата Работников, поддержание необходимого уровня заработной платы, расширение круга социальных гарантий и льгот, предоставляемых законодательством, обеспечение безопасных условий труда, в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников, недействительны и не подлежат применению (Трудовой кодекс РФ, ст. 50).

1.7. Коллективный договор является дополнением к Трудовому кодексу РФ при заключении трудовых договоров с Работниками учреждения.

1.8. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.9. Стороны, подписавшие коллективный договор признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

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

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию Сторон в соответствии с законом «О коллективных договорах и соглашениях» и Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ).

1.12. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (ст.43 ТК РФ).

1.13. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем для уведомительной регистрации в орган по труду по месту нахождения учреждения.

1.14. Стороны обязуются разрешать возникшие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

2. ОПЛАТА ТРУДА

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

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

Работодатель обязуется:

2.1. Определять размеры заработной платы каждого Работника на основе должностных окладов, ставок заработной платы, премий и других видов вознаграждений, в зависимости от личного трудового вклада и качества его труда, с соблюдением требований ст. ст. 135, 147-158 ТК РФ.

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

2.3. Осуществлять выплату премий Работникам в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера.

2.4. Производить доплату Работникам за совмещение профессий или временно отсутствующего Работника. Размер доплаты и надбавки определяются по соглашению сторон в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

– выплата за стаж непрерывной работы:

Категории работников	Основания повышения	Размер выплаты, процент
Все работники учреждения социального обслуживания	Стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3-х лет	20
	Стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5-и лет	30

– выплата за качество выполняемых работ (до 100 % от должностного оклада);

– выплата за интенсивность и высокие результаты работы (до 300% от должностного оклада);

– премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц (квартал), в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника. (до 2000% от должностного оклада);

2.6. Работникам Учреждения согласно Положения об оплате труда работников ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Канавинского района г. Н. Новгорода» устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) по:

- наличие замещаемой должности;
 - наличие категории (медицинские работники);
 - наличие почетных званий;
 - наличие государственных наград;
 - наличие ученой степени «кандидат наук», «доктор наук».
- 2.7. Оказывать Работникам материальную помощь, в том числе и к отпуску, согласно Положению о выплатах стимулирующего характера, при наличии средств в фонде заработной платы.
- 2.8. Оплачивать Работникам сверхурочную работу в полуторном размере за первые 2 часа, и в двойном размере за последующие часы (ст. 152 ТК РФ).
- 2.9. Производить Работникам оплату за работу в ночное время в размере не менее 35 % часовой ставки заработной платы (оклада) за каждый час работы в ночное время.
- 2.10. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 2.11. Работникам, уволенным (увольняющимся) в расчетном периоде по собственному желанию либо другим основаниям, премия за расчетный период выплачивается за фактически отработанное время.
- 2.12. Доводить условия оплаты труда своевременно до каждого Работника учреждения.
- 2.13. Проводить тарификацию работ в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами РФ, Правительства Нижегородской области.
- 2.14. Производить индексацию заработной платы Работников в связи с изменением ЕТКС в соответствии с законами, нормативными правовыми актами и в пределах средств, предусмотренных областным бюджетом на очередной финансовый год
- 2.15. Производить оплату отпуска Работникам не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 2.16. Из-за приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, время вынужденного простоя Работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда, оплачивать из расчета среднего заработка.
- 2.17. Выплачивать Работникам заработную плату каждые полмесяца (20 числа аванс, 5 числа окончательный расчет). Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать Работникам за день до выдачи заработной платы.
- 2.18. Производить выплату заработной платы Работникам в денежной форме в рублях.
- 2.19. Обеспечивать первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени Работников организации устанавливается не более 40 часов в неделю, т.е. 5-ти дневная рабочая неделя с 2-ми выходными днями, с 8-часовым рабочим днем. В течение рабочего дня (как правило через 4 часа после начала работы) Работникам предоставляется обеденный перерыв 48 минут.

3.2. Подросткам в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов, в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю.

3.3. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие дни допускается в исключительных случаях, с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации (ст. 113 ТК РФ).

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

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

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

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

3.7. При необходимости, Работодатель, по согласованию с выборным органом профсоюзной организации, может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.

3.8. Работодатель предоставляет Работнику по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам (при наличии возможности) гибкий график работы, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, в удобное для него время, с оплатой труда за фактически отработанное время.

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

3.9.1. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, отпуск предоставляется с учётом срока выдаваемой санаторной путёвки.

3.9.2. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.9.3. Женщинам, имеющих детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, по их просьбе и по согласованию с выборным органом профсоюзной организации, ежегодный отпуск предоставляется в летнее или другое удобное для них время, а отпуска без сохранения заработной платы, продолжительностью до 4 недель – в период, когда позволяют производственные условия.

3.10. Стороны обязуются до 15 декабря текущего года утвердить и довести до сведения всех Работников график ежегодных отпусков на следующий год по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

3.11. Работникам, с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от 3-х до 5-ти календарных дней. Перечень должностей, с ненормированным рабочим днем, составляется администрацией и согласовывается с выборным органом профсоюзной организации (Приложение № 1). Продолжительность дополнительного отпуска конкретному Работнику устанавливается администрацией, исходя из круга обязанностей, возложенных на работника, его фактической загрузки и работы сверх нормального рабочего времени (ст. ст. 116, 119 ТК РФ).

3.12. Работодатель предоставляет Работникам неоплачиваемые краткосрочные отпуска в случаях:

- рождения ребёнка (отцу, бабушкам, дедушкам);
- личного бракосочетания;
- бракосочетания детей;
- похорон близких родственников (супруг, дети, мать, отец, сестра, брат, бабушка, дедушка);
- матери ученика 1-4 класса – 1 сентября;
- родителям выпускника 9-11 классов – день выпуска.

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

3.14. Женщинам, имеющим двух несовершеннолетних детей, предоставляется очередной отпуск в летние месяцы.

3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, Работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок до 14 календарных дней, кроме тех случаев, которые оговорены в ст.128 ТК РФ.

3.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией: беременным женщинам,

работникам в возрасте до 18 лет, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

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

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует:

4.1. Строгое исполнение законодательства РФ в обеспечении занятости работников и реализации права граждан на труд.

4.2. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких женщин при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае принять меры по их трудоустройству в другие организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого, с привлечением информации от органов службы занятости.

4.3. Заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проект приказа о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения Работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4. Обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификации, предоставлять работнику другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

4.5. Осуществлять высвобождение Работников в связи с сокращением численности или штатов в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.81, 82) и законом «О занятости населения».

4.6. Предоставлять рабочие места, при наличии вакансий, в первую очередь Работникам своей организации.

4.7. При равных производительности и квалификации, предоставлять преимущественное право для оставления на работе, в случае высвобождения, лицам, перечень которых определен законодательством (ст.179 ТК РФ), а также:

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года и менее до пенсии);
- работникам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16-летнего возраста.

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

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

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

4.11. В соответствии со ст. 196 ТК РФ работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определённых видов деятельности. В соответствии со ст. 207 ТК РФ, в случае, если работник прошедший профессиональное обучение или получивший дополнительное профессиональное образование оплаченной работодателем, без уважительных причин увольняется или не выполняет свои обязательства по договору, он по требованию работодателя возвращает ему все понесённые расходы в связи с обучением или получением дополнительного профессионального образования.

5. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

По организации и обеспечению здоровых и безопасных условий труда в организации стороны пришли к соглашению:

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

5.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий в соответствии с правилами и нормами по охране труда (ст. 209-231 ТК РФ).

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

5.3. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда, согласно требованиям ГОСТ ССБТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда». Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

5.4. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах для осуществления контроля за условиями труда (Федеральный закон от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с изменениями от 23.06.2014 г.

5.5. Обеспечивать Работников необходимыми служебными и бытовыми помещениями (оборудованием), в соответствии с действующими нормами, оснащать учреждение, при наличии денежных средств, оргтехникой, мебелью, производить декоративный ремонт кабинетов и бытовых помещений.

5.6. Предоставлять при приеме Работника информацию о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных

производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ).

5.7. Организовать рабочие места пользователей ПЭВМ, а также труда и отдыха при работе с ПЭВМ в соответствии с СанПиН 2.2.2.542-96.

5.8. Обеспечивать своевременную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющих средств и других средств индивидуальной защиты, а также их стирку и ремонт (ст. 221 ТК РФ, «Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ», утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 18.12.98 г. № 51) (Приложение № 2).

5.9. Выбрать, из числа совместной комиссии по охране труда, уполномоченных по подразделениям, ответственных за соблюдение законодательства по охране труда.

5.10. Определять степени ответственности должностных лиц и Работников учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере. Работники могут быть полностью или частично лишены премии или иных средств поощрения за невыполнение планов и мероприятий по охране труда.

5.11. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда.

РАБОТНИКИ обязуются:

5.12. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда;

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

5.14. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

5.15. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по технике безопасности спецодежде, спецобуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

5.16. 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.

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

Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, необеспечения Работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью

работника, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для Работника ответственности.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

- 6.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий Работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий, при наличии средств.
- 6.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье Работников, проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, совершенствовать технику безопасности, развивать социально-бытовую сферу.
- 6.3. Для организации отдыха детей Работников учреждения приобретать путевки в детские оздоровительные лагеря согласно заявкам, исходя из финансовых возможностей учреждения.
- 6.4. При наличии средств в фонде заработной платы оказывать материальную помощь:
 - в связи с личным бракосочетанием – 1000 рублей;
 - на похороны близких родственников (мать, отец, супруг, дети, брат, сестра) – 1000 рублей;
 - пострадавшим от стихийных бедствий, пожара, наводнения, кражи – 500 рублей;
 - юбилярам: 50 лет, 60 лет, 70 лет и далее каждые последующие 5 лет в размере 500 рублей;
 - в связи с уходом на пенсию по возрасту – 1000 рублей.
- 6.5. Предоставлять дополнительные неоплачиваемые отпуска:
 - рождения ребёнка (отцу, бабушкам, дедушкам);
 - личного бракосочетания;
 - бракосочетания детей;
 - похорон близких родственников (супруг, дети, мать, отец, сестра, брат, бабушка, дедушка);
 - матери ученика 1-4 класса – 1 сентября;
 - родителям выпускника 9-11 классов – день выпуска.
- 6.6. Обеспечить условия для прохождения профилактических медицинских осмотров Работников пищеблока учреждения и социальных работников.
- 6.7. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.
- 6.8. Производить единовременные денежные выплаты, при наличии экономии фонда оплаты труда, к праздникам 8 марта, День социального работника, День Защитника Отечества.
- 6.9. Проводить спортивно-оздоровительные мероприятия, направленные на снижение заболеваемости.

6.10. В соответствии со ст. 168.1. Трудового кодекса РФ «Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера», работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, возмещать связанные со служебными поездками расходы по проезду из денежных средств от приносящей доход деятельности учреждения (Приложение № 3).

7. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

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

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

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

8.9. Увольнение руководителя выборного органа профсоюзной организации производится при учёте мотивированного мнения областного совета профсоюза работников государственных учреждений.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны совместно:

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

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

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

Работодатель обязуется:

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

9.5. Направить настоящий коллективный договор в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области в семидневный срок для регистрации.

Директор ГБУ «КЦСОН
Канавинского района г. Н. Новгорода»



Стоянова Н.Б.

Профгруппорг



Колюбаева О. А.

Протипувано, протипувано, скреплено печаттю
" 13 " листопада

(Листопад) листопада

0 8 20 20 г.

Директор ГБУ "КНСОН"

Стоянова Н.Б.

