

Государственное бюджетное учреждение
« Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и
инвалидов Ленинского района города Нижнего Новгорода»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(срок действия договора с 28.05.2018- 28.05.2020 г.г.)

От Работодателя:

Директор

Ю.В. Видманова


_____ (подпись)



_____ 2018 г.

От Работников:

Председатель профком
организации

Л.А. Савостьянова


_____ (подпись)

«28» 05 20

Министерство социальной политики Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «03» 04 2018 г. № 489/СЗ/18-152	
без замечаний / с замечаниями	
<small>(наличие/отсутствие замечаний)</small>	
Заместитель министра	
<small>(подпись)</small>	<small>(ФИО)</small> Светицкино А.И.

Уведомительная регистрация:

_____ (наименование органа по труду)

_____ (подпись)

«__» _____ 20__ г.

г. Нижний Новгород

г. Нижний Новгород

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице ГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Ленинского района г. Нижнего Новгорода» в лице директора Видмановой Юлии Вячеславовны (далее «Работодатель») и трудовым коллективом (работниками организации) ГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Ленинского района города Нижнего Новгорода» в лице председателя профкома Савостьяновой Ларисы Андреевны (далее «Работники»).

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом № 40-З от 27.04.1999 г. 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 конкретизированные с учётом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевыми, региональными и территориальными соглашениями.

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- это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

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 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы для профессий рабочих, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основании Положения об оплате труда работников Учреждения, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням ПКГ, сложности и объёма выполняемой работы.

2.3. Осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера.

2.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работникам Учреждения устанавливается доплата с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) без учёта других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора 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 (20% и 30% от должн. оклада);
- выплата за качество выполняемых работ (до 200 % от должн. оклада);
- выплата за интенсивность и высокие результаты (до 200 % от должн. оклада);

- премиальная выплата по итогам работы за месяц, квартал, выплачивается исходя из экономии фонда оплаты труда.

- единовременная премиальная выплата в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками и памятливыми событиями выплачивается исходя из экономии фонда оплаты труда.

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.

2.13. 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 (16 числа аванс, 1 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. Перерыв на обед с 12 00-12 48.

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.

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 (суббота и воскресенье), с 8,2-часовым рабочим днем. Перерыв на обед с 12 00-12 48.

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 (ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ « О социальной защите инвалидов в РФ», в редакции от 07.03.2018 года; ст. 23).

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

3.11. Работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные, оплачиваемые отпуска, продолжительностью 3-5 дней. Продолжительность дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается администрацией учреждения, исходя из круга обязанностей, возложенных на работника, его фактической загрузки и работы сверх нормального рабочего времени.

3.12. Работодатель на основании письменного заявления работника обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы- до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году. (ст. 128 ТК РФ)

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. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочей недели составляет не более 35 часов в неделю, (в соотв. со ст. 92 ТК РФ).

3.17. Согласно ст. 125 ТК РФ только по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. Каждая из сторон, и работник и работодатель вправе отказаться от деления отпуска на части, если считает это для себя невыгодным; причём хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Нельзя отказаться в одностороннем порядке от деления отпуска на части после того как утверждён график отпусков. Про включаемые в отпуск дни:

согласно ст. 14 ТК РФ « В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.»

3.18. При увольнении Работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск,

Работодатель производит удержание из заработной платы Работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст. 137 ТК РФ.

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.

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. 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».

4.5. Предоставлять рабочие места, при наличии вакансий, в первую очередь работникам своей организации.

4.6. 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.

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

4.8. 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.

4.9. Обучать вновь поступивших социальных работников по дисциплине «Организация социально-бытового обслуживания (социально-медицинского) обслуживания граждан пожилого возраста на дому». Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Программа обучения утверждается приказом Директора Центра.

4.10. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации по производственной необходимости, за ним сохраняется средняя заработная плата, обучение проходит за счет денежных средств Работодателя.

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 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. 209-212 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 г. № 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)

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.

5.12. Обеспечить проведение периодических медицинских осмотров работников, необходимость которых определена ст.ст. 212-213 ТК РФ, приложением № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 № 302 н.

5.13. Обеспечить бесперебойную работу всех санитарно-бытовых помещений и устройств (гардеробных, туалетов, комнат отдыха и приема пищи и т.д.).

5.14. Выполнять все работы по подготовке учреждения к работе в осеннее - зимний период к началу отопительного сезона.

5.15. Для финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работников выделять ежегодно денежные средства в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

РАБОТНИКИ обязуются:

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

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

5.18. 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.

5.19. 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.

5.20. 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.

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

5.22. Работодатель с учётом требований законодательства РФ о персональных данных и законодательства РФ о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своём официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» свод данных о результатах проведения специальной оценки условий труда.

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. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- личного бракосочетания – до 3-х дней;
- бракосочетания детей – до 3-х дней;
- похорон близких родственников (супруг, дети, мать, отец, сестра, брат, бабушка, дедушка) – 3 дня;
- матери ученика 1-4 класса – 1 сентября. (а также отпуск может предоставляться отцу, опекуну либо законному попечителю первоклассника.)

6.4. Обеспечить условия для прохождения профилактических медицинских осмотров Работников пищеблока учреждения.

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

6.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц (за 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. (ПП НО № 467 от 15.10.2008 г., с изм. на 28.06.2018 года)

6.7. Проводить спортивно-оздоровительные мероприятия, направленные на снижение заболеваемости.

6.8. В соответствии со ст. 168.1 ТК 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.

7. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор, а также соответствующими органами по труду.

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.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ

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.

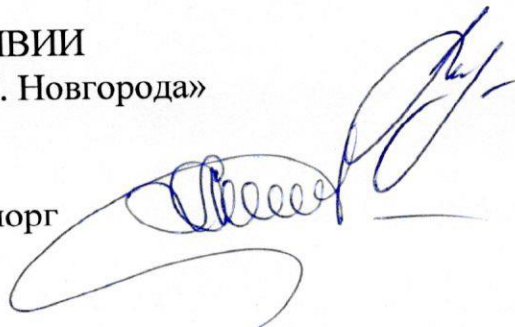
9.3. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

9.4. Обеспечить ознакомление с содержанием коллективного договора Работников учреждения в 10-дневный срок с момента его утверждения в Министерстве социальной политики Нижегородской области, всех вновь поступающих Работников в обязательном порядке знакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

Директор ГБУ «ЦСОГПВИИ
Ленинского района г. Н. Новгорода»

Профгруппорг



Видманова Ю.В.

Савостьянова Л.А.