

От Работодателя
Директор
МУ «Комплексный центр»
Е.В. Солдатченкова
12.01.2015г.



От Работников
Председатель
профсоюзной организации
Тлюхина З.М.
12.01.2015г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом
Муниципальное учреждение
«Комплексный центр социального обслуживания населения»
Карабашского городского округа Челябинской области
на 2015 – 2018 г. г.

Утверждено:
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2 от 30.12.2014г.

I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2015 – 2018 годы – является правовым актом, регулирующим социально- трудовые и связанные с ними отношения в Муниципальном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения» Карабашского городского округа, заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей. Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения» Карабашского городского округа представленный в лице директора Солдатченковой Елены Викторовны, действующего на основании Устава организации (далее- Работодатель),
и Работники (далее – Работники, Работник),

Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Карабашского городского округа.

Представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выбранного органа – Профсоюзного комитета (далее – «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;

- обеспечению благоприятных условий деятельности Работодателя;

- улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

практической реализации принципов социального партнерства:

- поддержания благоприятного психологического климата в организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением между Министерством социальных отношений Челябинской области и Челябинской областной организацией профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2013 -2015 годы.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях

труда и его оплате, социально- трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников .

В коллективном договоре конкретизируются и могут быть расширены гарантии, предоставляемые Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10- ФЗ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного коллективным договором). По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Карабашского городского округа принятых на условиях трудового договора, Работодателя, а также на руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, в случае если оплата его труда производится за счет средств Работодателя в порядке, предусмотренном ст. 377 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, прекративших трудовые отношения с организацией в связи с выходом на пенсию, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально- экономическим проблемам и задачам организации.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст.44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии

по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными актами, организации всех Работников, в том числе при приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования организации;
- расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации (в течение всего срока реорганизации);
- смены формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего коллективного договора или продления действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Вопросы трудовых отношений в учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Условия, включенные в трудовые договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными действующим Законодательством и настоящим коллективным договором.

2.3. Стороны договорились, что, с вновь принимаемыми на работу могут быть заключены срочные договора только в соответствии со ст. ТК РФ,.

2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников имеют так же работники:

- предпенсионного возраста (за 2-3 года) до наступления пенсионного возраста);
- инвалиды и работники, получившие трудовое увечье или профзаболевание в учреждении;

- единственные кормильцы в семье;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокий родитель – при наличии ребенка до 14 лет и ребенка – инвалида до 18 лет, за исключением увольнения по ст. 81 ТК РФ.

2.5. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата рассматриваются предварительно с участием представителя профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Работодатель, по согласованию с Учредителем определяет:

- структуру и штаты в пределах установленного фонда ;
- форму, систему и размер оплаты труда, доплаты.

Размеры оплаты труда устанавливаются в зависимости от должности, квалификации, сложности и качества выполняемых работ.

3.2. Вид системы оплаты труда, размеры окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала, перечень основных профессий организации определяют самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. И обязательно закрепляются в положениях об оплате труда, премировании, других актах, согласованных с Представителем.

3.3. Работодатель гарантирует минимальный размер оплаты труда, не ниже МРОТ, установленного законом РФ (ст. 133 ТК РФ).

3.4. Работодатель выплачивает заработную плату 2 раза в месяц не позднее 15 и 30 числа, по мере поступления средств из областного бюджета.

3.5. Работодатель производит оплату труда только в денежной форме.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), устанавливаются в виде:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объема работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) повышение оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенной оплаты сверхурочной работы;

3.8. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за качество выполняемых работ;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы;
- 5) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;
- 6) надбавка специалистам, за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области.

3.9. Выплаты стимулирующего характера (премии и надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) либо в абсолютном размере.

3.10. Выплаты стимулирующего характера осуществляется по решению Руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда (бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) и максимальными размерами не ограничиваются.

3.11. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере при награждении работника учреждения:

- государственной наградой;
- ведомственным знаком отличия в труде в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти;

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в виде выплаты стимулирующего характера.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере за:

- высокое качество выполненной работы с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- соблюдение сроков, регламентов, стандартов;
- подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения.

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам количественной оценки показателей эффективности труда работников учреждения, утверждаемых руководителем учреждения, в порядке, установленном коллективным договором.

3.12. Работникам устанавливается надбавка за особые условия труда в процентном отношении к окладу в размере 15%.

3.13. Премирование работников муниципального учреждения возможно за счет экономии фонда оплаты труда в виде премии за квартал, премии за год с целью поощрения за общие результаты работы в установленный период:

- за высокое профессиональное мастерство;

- за выполнение особо важной работы;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Размер премии за квартал, премии за год определяется с учетом экономии фонда оплаты труда учреждения за период выплаты и устанавливается локальным актом учреждения.

3.14. Сторожам производить оплату труда в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере 40% от основного оклада, за каждый час работы в ночное время.

3.15. В день знаний (1 сентября) предоставлять 4 часа в течении рабочего дня по просьбе работника, имеющего детей школьного возраста.

IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Работодатель обязуется соблюдать установленную в соответствии с законодательством РФ продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

На период с 1 мая по 30 сентября Работодатель по согласованию с Учредителем может устанавливать иной режим рабочего времени и времени отдыха, исходя из сокращенного рабочего дня по пятницам и предпраздничным дням.

4.2. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. (ст. 95 ТК РФ).

4.3. Время начала и окончания каждого рабочего дня предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии с законодательством РФ.

4.4. Работодатель обязуется установить неполную рабочую неделю или неполный рабочий день (ст. 93 ТК РФ):

- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством. Работодатель принимает на себя обязательства:

- установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК РФ) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93. ТК РФ);

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет (ст. 99 ТК РФ);

- предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, установленные ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263, ст. 264 ТК РФ).

4.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий (после праздника) рабочий день.

4.7. Предоставлять работникам МУ «Комплексный центр» ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с трудовым кодексом – 28 календарных дней.

4.8. Предоставлять дополнительный отпуск до 7 дней по результатам аттестации рабочих мест.

4.9. Все работники МУ «Комплексный центр» безвозмездно принимают участие во всех субботниках проводимых в учреждении, по уборке территории.

4.10. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющего ребенка инвалида до 18 лет, одинокой матери воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу воспитывающего ребенка в возрасте до 14 календарных дней. Время использования отпуска согласовывается с работодателем, когда позволяют производственные условия;

- всем категориям трудящихся по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам;

- время использования отпуска определяется из условий и возможностей МУ «Комплексный центр»;

- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанности военной службы либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 – календарных дней в году.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются на основании письменного заявления и оформляются приказом.

4.11. Предоставлять социальные отпуска работающим женщинам:

- отпуск по беременности и родам (ст.255 ТК РФ) уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет (ст. 256 ТК РФ).

- отпуск работникам усыновившим ребенка (ст, 257 ТК РФ) .

4.12. Работники учреждения имеют право на перерыв для отдыха. Время начала и окончания перерыва определяются правилами внутреннего распорядка.

4.13. Работник использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучиться с работы.

У. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

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

- выделять средства на мероприятия по охране труда;
- выполнять в установленные сроки комплекс организованных и технических мероприятий;

- провести обучение и проверку знаний по охране труда специалистов учреждения;

- выплачивать работникам (членам их семей) единовременное денежное пособие для возмещения вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

а) гибели работника;

б) получение работником инвалидности;

в) утраты работником работоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

- совместно с Представителем организовать контроль за состоянием условий труда в МУ «Комплексный центр».

5.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов (пищеблок, хозяйственная группа);

- соответствующие требования охраны труда, условий труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативно- правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку

знаний, требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда;

- организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а так же правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты – специальной одеждой (приложение);

- в случаях, предусмотренных трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплектов нормативно правовых актов содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами или иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний, требований по охране;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры.

VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

6. Профком обязуется:

- 6.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;
- 6.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации.
- 6.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;
- 6.4. Добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;
- 6.5. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;
- 6.6. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;
- 6.7. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;
- 6.8. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;
- 6.9. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно- бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- 6.10. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда;
- 6.11. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;
- 6.12. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в организации;

- 6.13. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;
- 6.14. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;
- 6.15. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников организации;
- 6.16. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;
Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально- трудовых прав и экономических интересов.
- 6.17. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;
- 6.18. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;
- 6.19. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- 6.20. Организовывать культурно-массовые и физкультурно – оздоровительные мероприятия среди Работников, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой;
- 6.21. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально- трудовым вопросам;
- 6.21. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.
- 6.22. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда российской Федерации, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;
- 6.23. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

УП. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения организации, его заместителями

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

7.2. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа Профкома – Работодатель обязуется:

- не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

- обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

- безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

- обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и телевидения ;

- проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

- обеспечивать участие председателя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства;

7.4. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

7.5. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям – для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с сохранением средней заработной платы:

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов;

УШ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

8.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

8.3. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

8.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.5. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавших коллективный договор.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

8.6. По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство Российской Федерации о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению (ст. 30 Закона № 10-ФЗ).

8.7. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

8.8. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

8.9. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

8.10. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

8.11. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников в период действия настоящего коллективного договора, Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

8.12. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

8.13. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждая из которых имеет одинаковую силу.

8.14. Коллективный договор обсужден и утвержден в новой редакции на общем собрании коллектива 30 декабря 2014года.

Представитель Работодателя
Директор МУ «КЦСОН»


_____/Солдатченкова Е.В./

« ____ » _____ 2015 г.

Представитель Работников
Председатель Профкома


_____/Плюхина З.М./

« ____ » _____ 2015 г.