

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Республики Северная Осетия – Алания «Республиканский дом – интернат для умственно отсталых детей «Ласка»

**Коллективный договор
на период с 2014 по 2017 годы**

От работодателя

А.И. Самаева

От работников
председатель ПК

И.А. Мкртчян

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Республики Северная Осетия – Алания «Республиканский дом-интернат для умственно отсталых детей «Ласка» представленный в лице директора Самаевой А.И. именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией ГБУ РДИ «Ласка» именуемый далее «Профсоюз», в лице ее председателя Мкртчян И.А.

1.2 Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и качественной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления социально – трудовых прав и гарантий, улучшающих положения работников по сравнению с действующим законодательством;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными деловыми партнерами.

1.4 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства: Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны гигиены труда;

создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительности труда;

не препятствовать работникам в осуществлении ими самостоятельной защиты своих трудовых прав. Работник может отказываться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы, за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными актами, а также средняя заработная плата;

принимать меры по обеспечению бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и законами РСО-Алания;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с использованием ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

способствовать устойчивой и эффективной деятельности учреждения;

нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать организации и проведению конкурсов профессионального мастерства;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

способствовать повышению уровня обслуживания подчиненных;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющую угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим Коллективным Договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положения работников с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, недействительны к применению.

1.11. Стороны признают, что являются структурным подразделением Министерства труда и социального развития и с учетом этого правоустанавливающие акты, распоряжения и указания должностных лиц Министерства, принятые в соответствии с действующим законодательством, обязательны для исполнения.

2. Оплата труда

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников согласно Положения об оплате труда работников Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Республики Северная Осетия - Алания «Республиканский дом-интернат для умственно отсталых детей «Ласка»;

2.2. Заработная плата работников определяется трудовым договором в соответствии с Системой об оплате труда, определенной Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «республиканский дом – интернат для умственно отсталых детей «Ласка»;

2.3. Условия оплаты труда, включая минимальный размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными в Трудовом договоре;

2.4. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с Настоящей Системой оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации;

2.5. Заработная плата, неурегулированная в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Северная Осетия - Алания «Республиканский дом-интернат для умственно отсталых детей «Ласка» определяется в соответствии с Трудовым законодательством.

2.6. месячная заработная плата работников, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

2.7. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 3 месяцев, с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

2.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.9. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работников сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в рабочее время.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренный ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.4. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не выше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.7. Работодатель создает работникам, совместную работу с обучением, соответствующие действующему законодательству.

3.8. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяется Работодателем с учетом мнения профсоюза.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже чем раз в 5 лет.

Кроме того, Работодатель обязуется предоставить работнику возможность переквалификации, если тот проработал в организации по годной профессии более 3 лет.

3.9. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда при наличии в организации вакансий.

4. Вопросы занятости

4.1. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

4.2. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статье 70 и статье 207 Трудового кодекса Российской Федерации (перечень можно расширить).

4.3. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его

об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

4.4. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда соответствующие действующему законодательству.

4.5. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны производиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

4.6. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессии и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения профсоюза.

4.7. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

Кроме того, Работодатель обязуется предоставить работнику возможность переквалификации, если тот проработал в организации по одной профессии более 3 лет.

4.6. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии в организации вакансий .

4.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ в соответствии с ст. 373 ТК РФ.

4.8 Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.9 Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

4.10. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 7 лет;
- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

4.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

4.12. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.13. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.14. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобождаемых из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

4.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

5. Рабочее и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. При этом продолжительность такой работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней.

5.3. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха, только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения (или по согласованию) профкома.

- 5.4. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников:
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
 - донорам 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;
 - работникам, совмещающим работу с учебой – 1 день в месяц;
 - всем работникам для прохождения медицинских обследований – 3 дня;
 - женщинам, имеющих детей в возрасте до 3 лет – 1 день в месяц.
- 5.5. Стороны установили, уменьшение рабочего времени (смены) менее чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю не допускается.
- 5.6. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:
- на 2 часа для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет);
 - а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.
- Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.
- 5.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются всем работникам на один час.
- 5.8. Работодатель предоставляет всем работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 5.9. Отдельным категориям работников устанавливаются отпуска:
- Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу – 28 календарных дней (основной отпуск), 35 календарных дней (дополнительный отпуск);
 - Делопроизводителю, оператору ЭВМ – 28 календарных дней (основной отпуск), 8 календарных дней (дополнительный отпуск);
 - Воспитателям и педагогам – 56 календарных дней;
- 5.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).
- 5.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (см ст. 122 ТК РФ).
- 5.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.13. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.14. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска (вариант – отпуска без сохранения заработной платы):

в связи с бракосочетанием – 5 дней;

в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 дня;

для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;

для проводов детей в армию – 3 дня;

в связи с бракосочетанием детей работника – 3 дня;

в связи с переездом на новое место жительства – 5 дней.

В ДОСЬЕ ПРОФОРГАНИЗАТОРА

при праздновании юбилейный дат (перечислить) со дня рождения 1 день;

при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 1 день;

для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;

для ликвидации аварии в доме – 5 дней.

5.15. Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 4 недель в году.

Помимо лиц, которым это право, предоставлено действующим законодательством, отпуск без сохранения заработной платы могут получить:

отцы в период пребывания жены в родильном доме – до 14 календарных дней;

родители первоклассников – 14 календарных дней;

родители выпускников средней школ в период вступительных экзаменов в вузы – до 14 календарных дней;

лица, осуществляющие уход за детьми (перечисленные в ст. 263 ТК РФ) – до 14 календарных дней в удобное для них время.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж запрещается.

6.3. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся на работах два раза в год.

6.4. Работодатель обязуется заключить с Поликлиникой № 1 договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного медицинского страхования.

6.5. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников.

6.6. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах проводить свои независимые экспертизы условий труда с

целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю вместе с постановлением профсоюзного комитета, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует Профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.7. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев.

6.8. Стороны договорились о возмещении вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с ФЗ № 180 от 24.11.1995 г.

6.9. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.10. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда, постоянно осуществляют контроль состояния охраны труда на рабочих местах;
в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников;
предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке трудовой деятельности в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, устранения выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.11. в организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве двух человек.

6.12. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется выплачивать компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет в размере не менее 50% МРОТ (Постановление Правительства РФ, от 3 ноября 1994 г. № 1206) и 50 рублей ежемесячно, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

7.2. в целях поощрения работников в доме-интернате устанавливаются следующие стимулирующие выплаты и премии:

1. надбавка за высокое качество работы
2. надбавка за интенсивность и высокие результаты работы
3. за стаж непрерывной работы, выслугу лет
4. премиальные выплаты по итогам работы.

7.3. работодатель выделяет транспортные средства работникам организации для хозяйственно – бытовых нужд бесплатно (вариант – по тарифам; согласованным с профсоюзным комитетом).

7.4. Работодатель ежемесячно перечисляет Профкому денежные средства в размере (0,3% фонда оплаты труда) на культурно – массовую и спортивно – оздоровительную работу в организации. Смета расходования средств, включена в коллективный договор в качестве приложения № 87.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профком ГБУ РДИ «Ласка» строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ и РСО – Алании.

8.2. Профсоюзная организация ГБУ РДИ «Ласка» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. А в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомит с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

8.4. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу помещение для проведения профсоюзных собраний, (конференций) работников детского дома.

8.5. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон № 52-15-80.

8.6. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

8.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

При нарушении сроков и порядков перечисления членских профсоюзных взносов, предусмотренных коллективным договором, использованием профсоюзных средств не по назначению администрация учреждения несет ответственность в соответствии с действующим законодательством статья 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» статья 37 Кодекса законов о труде РФ»; статья 29 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

Работодатель обязуется в срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.9. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.10. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время – двух профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 20 дней).

8.11. Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляются дополнительные отпуска с оплатой из расчета средней заработной платы:

председателю профкома - 7 рабочих дней;

8.12. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

председателю профкома - 3 часа в неделю;

членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям - 2 часов в неделю.

8.13. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.14. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с ним работников организации в десятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно план своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюза, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают непосредственно их первые руководители.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

9.3. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;

имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны ИСПОЛЬЗУЮТ примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут, ответственность в соответствии с законодательством.

9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.7. Продолжительность переговоров не должна превышать - трех месяцев при заключении нового коллективного договора;

Примерный перечень:

Правила внутреннего трудового распорядка;

Положение о приеме на работу на конкурсной основе;

План повышения квалификации и подготовки кадров;

Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части;

Перечень производств и работ, где порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (вариант по соглашению с Профкомом);

Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;

Перечень работников с ненормированным рабочим временем с указанием продолжительности предоставляемых им дополнительных отпусков;

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющими право на льготную пенсию согласно Спискам № 1 и 2;

План производственной деятельности;

План санитарно-оздоровительных мероприятий;
Соглашение, по охране труда;
Смета расходования средств на охрану труда;
Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров;
Положение о системе и формах оплаты труда;
Перечень тарифных ставок (окладов) I разряда для рабочих-повременщиков и для рабочих-сдельщиков, тарифные сетки и тарифные коэффициенты;
Перечень окладов высококвалифицированным рабочим, должностных окладов руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим;
Положения о премировании работников организации (может быть несколько положений о премировании - для работников разных структурных подразделений или для разных категорий персонала);
Положение и план-график проведения аттестации руководителей специалистов и служащих;
Перечень работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, на которых работники имеют право на доплаты.

10. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10.1. Срок действия трудового договора с «___» _____ 20 ____ года по «___» _____ 20 ____ года.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон. Изменение условий труда, социально-бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями Работодателя.

10.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

10.4. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора определяется законодательством (статья 55 ТК РФ «Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядка, установленном федеральным законом»).

Директор ГБУ РДИ «Ласка»
А.И. Самаева _____

Представители трудового коллектива:

1. Рамонова М.Х. зам. дир. / _____ /
2. Алейникова Т.И. инстр. ЛФК/ _____ /
3. Марзоева Я.А. санит. палатная . / _____ /
4. Елгазина Л.С. медсестра/ _____ /
5. Мкртчян И.А. председ. ПК / _____ /

Коллективный договор зарегистрирован в

Регистрационный № _____

Начальник отдела труда

_____ / _____ /

От Работодателя:



Директор ФБУ РДИ «Ласка»

Самаева А.И.

От Работников:



Председатель профкома

Мкртчян И.А.

Рег № 4272
22.12.2014
МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РСО-АГ. ВЛАДИКАВКАЗ
УЛ. БУТЫРИНА, 29, 362001