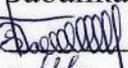


Согласовано
Председатель ППО
ГАУСО «Читинский ДИ»
Забайкальского края
 Е.В. Банщикова
«14» - 02 2025 г.

Утверждаю
Директор
ГАУСО «Читинский ДИ»
Забайкальского края
 В.А. Черепанов
«14» 02 2025 г.



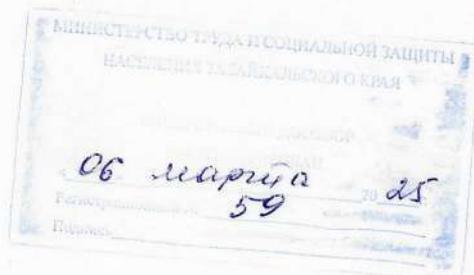
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное учреждение социального обслуживания
«Читинский дом-интернат для граждан, имеющих психические
расстройства» Забайкальского края
(ГАУСО «Читинский ДИ» Забайкальского края))

на 2025-2028 гг.

Утвержден общим собранием работников
ГАУСО «Читинский ДИ» Забайкальского
края» «14» 02 2025г.

Зарегистрирован: «__» _____ 2025г.



Чита, 2025 г.

Оглавление

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	2
Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	2
Раздел 3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	3
Раздел 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ,	
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	6
Раздел 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.....	7
Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА.....	8
Раздел 8. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	9
Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА	10
Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СТОРОН ПО СОБЛЮДЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	11
Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	11

Приложения к коллективному договору:

Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР):

Приложение №1 к ПВТР. Продолжительность рабочего времени.

Приложение №2 к ПВТР. Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

Приложение №3 к ПВТР. Положение о ненормированном рабочем дне работников.

Приложение №2. Положение о постоянной комиссии по оплате труда работников ГАУСО «Читинский ДИ» Забайкальского края».

Приложение №3. Соглашение по охране труда.

Приложение №4. Перечень профессией подлежащих обязательному и периодическому медицинскому осмотру.

Приложение №5. Перечень работников, имеющих право на получение молока и других равноценных пищевых продуктов.

Приложение №6. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты работникам ГАУСО «Читинский ДИ» Забайкальского края».

Приложение №7. Кодекс этики и служебного поведения защиты работникам ГАУСО «Читинский ДИ» Забайкальского края».

Приложение №8. Положение о порядке и условиях предоставления социальных услуг на платной основе.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор разработан на основе ст.37 Конституции Российской Федерации в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон № 10-ФЗ), законов Российской Федерации, субъектов РФ, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении социального обслуживания «Читинский дом - интернат для граждан, имеющих психические расстройства» Забайкальского края (далее - ГАУСО «Читинский ДИ» Забайкальского края») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель - в лице директора Черепанова Владимира Александровича, действующего на основании Устава Учреждения.

Работники - в лице уполномоченного, в установленном порядке, представителя в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - ППО) Банщиковой Елены Владимировны, действующего на основании Решения общего собрания трудового коллектива от 27.06.2024 г.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. В области оплаты труда стороны договорились о нижеследующем:

2.1.1. В учреждении действует система оплаты труда для работников краевых учреждений, установленная Законом Забайкальского края от 09.04.2014 г. № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда государственных учреждений Забайкальского края». Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада) по профессионально-квалификационным группам, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, системы премирования и устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о системе премирования и локальными нормативно-правовыми актами учреждения.

2.1.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего норму времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, установленного федеральным и региональным законодательством.

2.1.3. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

2.1.4. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

2.1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: 30 числа - первая половина заработной платы за текущий месяц, 15 числа - вторая половина заработной платы за предыдущий месяц. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

2.1.6. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.1.7. Условия оплаты труда, определенные, трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились о нижеследующем:

2.2.1. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), по результатам хронометража рабочего времени.

Раздел 3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Выделять, при наличии, транспортные средства работникам учреждения для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласно калькуляции.

3.1.2. Обеспечивать доставку работников служебным транспортом к месту работы и обратно, при наличии финансовых средств. При отсутствии финансовых средств, доставка работников осуществляется служебным транспортом за плату, согласно калькуляции.

3.1.3. Поощрять работников в связи с юбилейными датами:

- 60-летием (женщин) - в размере - 10 000 (десять тысяч) руб.;

- 65-летием (мужчин) - в размере - 10 000 (десять тысяч) руб.;

3.1.4. Оказывать за счет средств учреждения материальную помощь работникам:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении копии свидетельства о смерти в размере 5 000 (пять тысячи) руб.;

- при рождении ребенка (отцу или матери) - 5 000 (пять тысяч) руб.;

- при возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) администрацией принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам;

- оказывается материальная помощь работникам учреждения, имеющим выпускника средней школы 11-го класса в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей, из средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- оказывается материальная помощь родителю первоклассника, для подготовки к новому

учебному году в школах, по 3 000 (три тысячи) рублей на каждого ребенка.

Источник финансирования – внебюджетные средства.

3.2. Работник имеет право на:

3.2.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

3.2.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.2.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.2.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.2.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.2.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

3.2.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом;

3.2.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.2.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

3.2.12. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

3.2.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.3. Работник обязан:

3.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;

3.3.4. выполнять установленные нормы труда;

3.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.3.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.3.7. незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.4. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах:

3.4.1. Расходы по найму жилого помещения возмещаются работникам по фактическим затратам, подтвержденным документами, по норме не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера и не свыше: 5 тысяч рублей в сутки – при найме жилого помещения на территории Российской Федерации, кроме города Москвы и Санкт – Петербурга, 7 тысяч рублей в сутки – на территории города Москвы и города Санкт – Петербурга, 7 тысяч рублей в сутки по курсу Центрального банка Российской Федерации на день расчета за найм жилого помещения – за пределами территории Российской Федерации.

При отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 30 процентов установленной нормы суточных за каждый день нахождения работника в командировке».

3.4.2. Расходы на выплату суточных при направлении работника в командировку в пределах Забайкальского края составляют 300 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке на территории Забайкальского края.

3.4.3. Расходы на выплату суточных при направлении работника в командировку за пределы Забайкальского края, за исключением городов федерального значения составляют 400 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке за пределами Забайкальского края.

3.4.4. Расходы на выплату суточных при направлении работника в командировку в города федерального значения составляют 600 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке за пределами Забайкальского края в городах федерального значения.

Если работник, находясь в командировке или следуя до места назначения передвигается в несколько мест с разными нормами суточных (в пределах Забайкальского края и за его пределами) - выплаты должны производиться по утверждённым нормативам:

- на территории Забайкальского края в размере 300 рублей в сутки;

- за пределами Забайкальского края, за исключением городов федерального значения 400 рублей в сутки;

- за пределами Забайкальского края в городах федерального значения 600 рублей в сутки.

Основанием оплаты размера суточных являются проездные билеты.

3.4.5. Расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтверждённых проездными документами, но не свыше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом - в каюте 5 группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте 2 категории речного судна всех линий сообщения, в каюте 1 категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающие произведённые расходы в размере минимальной стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- водным транспортом - в каюте 10 группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте 3 категории речного судна всех линий сообщения;
- автомобильным транспортом - в автобусе общего типа.

Источник финансирования – внебюджетные средства.

Раздел 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

4.2. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.3. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

4.4. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ).

Раздел 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 Трудового кодекса РФ).

5.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 Трудового кодекса РФ).

5.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

5.5. Работник, желающий получить профессиональную подготовку заключает с работодателем ученический договор, который регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора (ст. 198 Трудового кодекса РФ).

5.6. Содержание ученического договора:

- наименование сторон, заключивших ученический договор;
- указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником и организационную форму ученичества;
- обязанность работника пройти обучение в соответствии с полученной профессией,

- специальностью, квалификацией и проработать по трудовому договору срок, определенный в данном ученическом договоре;
- обязанность работодателя обеспечить возможность обучения в соответствии с ученическим договором;
 - иные условия, определенные соглашением между работником и работодателем.
- 5.7. Обучение оплачивает учреждение.

Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором (Приложение №1) установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, согласно Приложению № 3.

7.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о специальной оценке условий труда.

7.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.6. Работодатель организывает проведение за счет средств Учреждения периодического медицинского осмотра (обследования) работников учреждения в соответствии с Приложением № 4;

7.1.7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно *Приложению № 2 к ПВТР*;
- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 5. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Размер

компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2.5 % или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле и должна выплачиваться не реже 1 раза в месяц;

- своевременная выдача работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложению № 6), приобретаемых за счет внебюджетных средств, спонсорская помощь, за счет средств социального страхования.

7.1.8. Своевременно оформлять документы для назначения льготной профессиональной пенсии на основе федеральных списков.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

7.2.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

7.2.3. немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,

7.2.4. происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания ;

7.2.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

7.2.6. поддерживать свое рабочее место в соответствии с требованиями охраны труда и техники безопасности.

7.3. Работникам учреждения запрещается курение на территории учреждения в не отведенных для этого местах. Места, специально отведенные для курения табака, обозначаются знаками «Место для курения».

Раздел 8. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Первичная профсоюзная организация (далее - ППО) является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.2. ППО обязуется:

8.2.1. Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

8.2.2. Представительствовать от имени работников - членов ППО (при наделении его полномочиями - от имени всех работников учреждения) при решении вопросов об увольнении работника по инициативе Работодателя, при решении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

8.2.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

8.2.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Договора, соглашениям, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с ППО;

8.2.5. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

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

8.2.7. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

8.2.8. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

8.2.9. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

8.2.10. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях до 5 000 (пяти тысяч) рублей за счет средств территориальной профсоюзной организации, сферы социальной защиты населения Забайкальского края.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Безвозмездно предоставлять ППО оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности ППО.

9.1.2. Перечислять ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские взносы в размере, предусмотренном Уставом ППО, на соответствующие счета в установленном порядке.

9.1.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке ППО информацию о деятельности учреждения и для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

9.1.4. Предоставлять ППО возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждений. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

9.1.5. Не препятствовать уполномоченным представителям ППО посещать рабочие места, на которых работают члены ППО, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

9.1.6. Обеспечивать участие представителей ППО в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений работников - членов ППО;

9.1.7. Рассматривать заявление ППО о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщать о результатах его рассмотрения в ППО. В случае, когда факт нарушения подтвердился. Работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения учреждения, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

9.2. Работодатель, должностные лица учреждения оказывают содействие ППО в его деятельности.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СТОРОН ПО СОБЛЮДЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Договора (далее - Комиссия), соответствующими органами по труду.

10.2. Состав комиссии назначается ежегодно приказом руководителя учреждения, с учетом мнения ППО.

10.3. Состав комиссии состоит из работников учреждения и членов ППО. Количество членов комиссии должно быть нечетным, но не менее пяти.

10.4. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения Договора и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и ППО об итогах проверок и принятых мерах.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.3. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.6. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

11.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.9. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Представитель Работодателя:

Представитель работников:

Директор _____ Черепанов В.А. Председатель ППО _____ Банщикова Е.В.

11.3. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.6. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

11.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.9. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания и действует и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Представитель Работодателя:

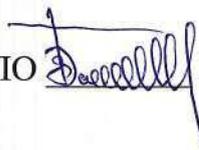
Представитель работников:

Директор



Черепанов В.А.

Председатель ППО



Банщикова Е.В.