

Представитель работодателя -
Директор государственного
бюджетного учреждения
«Социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних
Тонкинского района»



Е.В. Смирнова

«18» августа 2022 г.

Представитель работников -
председатель объединенной
территориальной профсоюзной
организации учреждений
социальной защиты населения
Тонкинского района



Е.И. Смирнова

«18» августа 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
Тонкинского района»

(срок действия договора 2022-2025 гг.)

р.п. Тонкино
2022 г.

14 08 22 54621-14
и. реканитаруимин
руководитель управления
А.М. Каруимин

Настоящий коллективный договор заключен между работниками государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Тонкинского района», в лице председателя объединенной территориальной профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения Тонкинского района Смирновой Екатериной Ивановной, с одной стороны, и директором государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Тонкинского района» Смирновой Еленой Владимировной, именуемой далее «Работодатель», с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Нижегородской области от 27.04.1999 № 40-З «О социальном партнерстве».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и работниками, и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий работников, и на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантий, предоставляемых Работодателем.

1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Тонкинского района» (далее - Учреждение).

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положение по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Учреждение, являются недействительными.

1.5. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами (на срок до трех лет) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей, наименования организации. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор является основой регулирования социально-трудовых отношений в системе социального партнерства.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

В сфере экономических и производственных отношений стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении лечебно-профилактических и социально-бытовых процессов и в выполнении производственных заданий.

2.2. Проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации Правил внутреннего трудового распорядка работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Тонкинского района», безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Принимать меры по стабильности в работе Учреждения.

2.3.2. Создавать условия, обеспечивающие деятельность совета трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, коллективным договором, соглашениями.

2.4. Совет трудового коллектива обязуется:

2.4.1. Содействовать эффективной работе Учреждения, присущими профсоюзам методам и средствами.

2.4.2. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

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

Работодатель обязуется:

3.1. Размеры оплаты труда каждого работника определять на основе должностных окладов, ставок, премий, других видов вознаграждений, в зависимости от личного трудового вклада и качества его труда.

3.2. Производить оплату труда руководителей, специалистов, рабочих и служащих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, установленными требованиями к квалификации, с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, на основании минимальных окладов (ставок) и повышающих коэффициентов, определенных в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимыми для осуществления данной профессиональной деятельности и руководствоваться Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Тонкинского района», разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников

государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

3.3. Систему премирования регулировать Положением о выплатах стимулирующего характера в государственном бюджетном учреждении «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Тонкинского района».

3.4. Производить работникам оплату за совмещение профессий или замену временно отсутствующего работника, согласно ст. 149, ч. 2 ст. 144, ч. 1 ст. 135, ст. 151 ТК РФ.

3.5. Устанавливать определенным работникам выплаты компенсационного характера:

- за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда;
- выплату к ставке заработной платы рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда;
- выплату за классность водителям автомобилей;
- выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей (профессий) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни).

3.6. Оказывать работникам материальную помощь согласно Положения о материальной помощи работникам государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Тонкинского района», при наличии экономии по фонду заработной платы.

3.7. В случае направления работника в служебную командировку ему возмещаются расходы:

- по проезду в размере согласно проездных билетов;
- суточные в размере 100 руб.

Порядок возмещения расходов "Работника", направленного в служебную командировку устанавливается трудовым договором, локальными нормативными актами "Работодателя", трудовым законодательством РФ.

3.8. Сверхурочные работы оплачивать за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

3.9. Доплату за работу в ночное время производить в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

3.10. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.11. Своевременно доводить условия оплаты труда до каждого работника Учреждения.

3.12. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

3.13. Заработную плату выплачивать каждые полмесяца (19 числа аванс, 4 числа окончательный расчет). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам на следующий день после выдачи заработной платы.

3.14. Премии к праздникам, больничные листы за счет работодателя выплачивать в межрасчетный период.

3.15. Отпускные выплачивать в межрасчетный период за три дня до наступления отпуска.

3.16. Выплату заработной платы производить в денежной форме в рублях и в безналичном порядке на банковские карты.

3.17. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) на весь период до выплаты задержанной суммы ст. 142 ТК РФ.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока зарплаты по день фактического расчета включительно.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Установить в соответствии с действующим законодательством нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю ч. 2 ст. 91 ТК РФ. Для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами ст.92 ТК РФ.

4.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения совета трудового коллектива организации, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (ст. 94, 103 ТК РФ).

4.3. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива (ст.99 ТК РФ). О сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни работник должен быть уведомлен не менее чем за одни сутки. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно) (ст. 152 ТК РФ).

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

4.4. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, с их письменного согласия, с учетом мнения профкома (ст. 113 ТК РФ).

4.5. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели (ст. 95 ,112 ТК РФ).

4.6. При необходимости Работодатель, по согласию с советом трудового коллектива, может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.

4.7. Стороны обязуются до 15 декабря текущего года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий год, с учетом мнения совета трудового коллектива.

4.8. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, согласно графика, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка

продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (дополнительный отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 115 ТК РФ).

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам за вредные и опасные условия труда, работникам, чья работа имеет особый характер и т.д., согласно ст.116 ТК РФ.

4.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 5 календарных дней. Перечень должностей, с ненормированным рабочим днем, ежегодно составляется администрацией Учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска конкретному работнику устанавливается администрацией Учреждения, исходя из круга обязанностей, возложенных на работника, его фактической нагрузки и работы сверх нормального рабочего времени (ст.116, 119 ТК РФ).

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

4.12. Женщинам, имеющим 2-х несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

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

4.14. Администрация Учреждения предоставляет работнику, по его письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- личного бракосочетания - до 3-х дней;
- бракосочетания детей - до 3-х дней;
- похорон близких родственников - до 3-х дней;
- женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста в возрасте до 10 лет - 1 день (1 сентября);

4.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии средств фонда оплаты труда (ст.126 ТК РФ).

4.16. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст. 137 ТК РФ.

5. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

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

5.2. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь работникам Учреждения.

5.3. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких женщин при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае принять меры по

их трудоустройству в другие организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого, с привлечением информации от органов службы занятости.

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

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

5.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

5.7. Предоставление дополнительных льгот высвобождаемым работникам, в случае сокращения численности штата: оказание материальной помощи на усмотрение Работодателя (при стабильности финансового состояния учреждения).

5.8. Гарантировать, по возможности финансирования Учреждения, старшему и среднему мед. персоналу прохождение усовершенствования с получением сертификата (в связи с лицензированием учреждения и на основании закона о сертификации мед. работников).

5.9. Повышение квалификации, прохождение переподготовки, обучение новой специальности для работников, которые получили уведомление о предстоящем высвобождении.

6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.02.2014 № 103н и Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

6.1.4. Осуществлять в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда, руководящих и инженерно-технических работников (ГОСТ Р 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда». Общие положения). Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

6.1.5. Предоставлять при приеме работника информацию о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ).

6.1.6. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых во вредных и опасных условиях труда (перечень профессий) (приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при

выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», постановление Администрации Нижегородской области от 13.11.1998 г. № 294 «О проведении медицинских осмотров работников, занятых во вредных и опасных условиях труда»).

6.1.7. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды.

6.1.8. Обеспечивать аптечками службы Учреждения.

6.1.9. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством, не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»).

6.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ РФ от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.1.11. Определять степень ответственности должностных лиц и работников Учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных требований об охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере. Работники могут быть полностью или частично лишены стимулирующих выплат или иных средств поощрения за невыполнение планов и мероприятий по охране труда.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Выполнять требования законодательства по охране труда, правила или инструкции по охране труда; отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

6.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю, правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по охране труда спецодежде, спец. обуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

6.2.3. Проходить:

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве;

инструктаж по охране труда;

стажировку на рабочем месте;

проверку знаний требований охраны труда.

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

Стороны договорились: в случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения режимов труда и отдыха, не обеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для работника ответственности.

Работодатель организует обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных по охране труда членов совета трудового коллектива по 40-часовой программе.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

7.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников, проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, совершенствовать технику безопасности, развивать социально-бытовую сферу.

7.3. Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.

7.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

7.5. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья, обязуется проводить лечебно-профилактическую работу:

- осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости и травматизма;
- осуществлять контроль за санитарно-гигиеническим состоянием кабинетов;
- обеспечивать прохождение профилактических медицинских осмотров работников Учреждения;
- обеспечивать работников Учреждения медицинскими аптечками;
- проводить профилактическое флюорографическое обследование и противоэпидемиологические прививки в соответствии с планом и требованиями органов гос. санэпиднадзора;
- при улучшении финансового состояния Учреждения, Работодатель оставляет за собой право расширить перечень медицинских услуг для работников и ветеранов Учреждения на бесплатной основе.

7.6. Награждать денежными премиями работников Учреждения в связи с юбилейными датами - 50, 60, 70, 75 и далее каждые последующие 5 лет.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

8.1. Признать в соответствии с решением собрания работников Учреждения совет трудового коллектива представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников учреждения.

8.2. Предоставлять по предварительной заявке профсоюзному комитету транспорт, средства связи и оргтехники, помещения, информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников Учреждения.

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

Работники, не являющиеся членами профсоюза, но поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере 1% от заработной платы ежемесячно в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» имеют право на защиту своих интересов со стороны профсоюзного комитета учреждения (ст.30, ст.377 ТК РФ).

8.4. Не освобожденным профсоюзным работникам не объявлять дисциплинарные взыскания без согласия профсоюзного комитета.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны совместно:

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

9.1.2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий.

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

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в 10-тидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2.2. Направлять настоящий коллективный договор в орган по труду в 7-ми дневный срок со дня подписания.