

# Коллективный договор Автономного учреждения социального обслуживания «Улан-Удэнский комплексный центр социального обслуживания населения «Доверие»



Принят на общем заочном собрании  
работников АУСО «У-У КЦ «Доверие»

«31» марта 2020г.  
Протокол № 1

Представитель работодателя:  
Директор  
АУ СО «У-УКЦ «Доверие»



О.И. Богатых

Представитель работников:  
Зам. Председателя профсоюзного комитета  
АУ СО «У-УКЦ «Доверие»



И.М.Хакимова

## 1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту-КД) является правовым актом, регулирующим социально- трудовые и профессиональные отношения в Автономном учреждении социального обслуживания «Улан-Удэнский комплексный центр социального обслуживания населения «Доверие» (далее – Учреждение) между Работодателем и Работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** – Учреждение, представленное в лице и.о. директора Учреждения Коктышевой Светланы Николаевны, действующего на основании Устава Учреждения (далее – Работодатель), и **Работники**, представленные профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа – Профсоюзного комитета (далее – Профком), действующего на основании Устава Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителей другой Стороны.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

Создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности Учреждения;

обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;

улучшения качества работы Работников;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

практической реализации принципов социального партнерства;

поддержания благоприятного психологического климата среди Работников Учреждения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, заключенным между Рескомом Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ и Министерством социальной защиты населения Республики Бурятия на 2017-2020 годы, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае, если Стороны указанного соглашения внесут в его содержание существенные изменения или будет заключено новое Отраслевое соглашение, Работодатель и Профком обязуются в течение 1 месяца провести коллективные переговоры о соответствующем изменении и (или) дополнении настоящего коллективного договора.

1.3. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, положением об условиях труда и его оплате, договорно-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон №10-ФЗ), определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством Российской Федерации.

1.4. Настоящий договор заключен на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении всего срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (статья 43 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на работников Учреждения-членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочившие Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по всем вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией Учреждения.

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

1.7. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

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

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со статьей 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.10. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников Учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.11. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим коллективный договор;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения - в течение всего срока реорганизации и в течение трех месяцев с момента окончания реорганизации;

- при ликвидации Учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора на срок до трех лет.

1.12. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (статья 50 ТК РФ).

1.13. Локальные акты, изменяющие в худшую сторону положение Работников по сравнению с законодательством, Соглашением, настоящим коллективным договором являются недействительными и не подлежат применению.

1.14. Неразрешимые противоречия норм законодательства или Соглашения или настоящего коллективного договора толкуются в пользу Работника.

## II. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Стороны исходят из того, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации прием на работу работника оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит работника под роспись с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (статья 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор о выполнении конкретной трудовой функции, носящей постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работодателем и работником, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

Содержание трудового договора, заключаемого с работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Условия трудовых договоров Работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия работника.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель имеет право переместить работника на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора.

2.7. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий и должностей Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов в связи с требованиями, установленными к Профессиональным стандартам (ст. 57 ТК РФ, ст.195.2 ТК РФ)

2.8. Профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в порядке ч.1 ст. 195.3 ТК РФ.

Профессиональные стандарты применяются в следующих случаях:

- организация аттестации работников;
- управление персоналом;
- разработка должностных инструкций;
- формирование кадровой политики;
- тарификация работ;
- организация обучения работников;
- присвоение тарифных разрядов;

· установление системы оплаты труда.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях. Индивидуальные должностные инструкции разрабатываются на основе Квалификационного справочника (ЕГКС), Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Профессиональных стандартов и объявляются работнику под роспись. (ст. 60, ст. 57, ст.22, ст.195.1 ТК РФ)

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

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профкома (статья 196 ТК РФ). Работодатель предусматривает в сметах на очередной календарный год и осуществляет финансирование мероприятий по повышению квалификации соответствующих категорий Работников.

Работодатель обеспечивает прохождение Работниками повышения квалификации в сроки, соответствующие требованию профессии (должности) работника, с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.11. Каждый Работник, повысивший свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации имеет право на приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

2.12. В случае направления работника в служебную командировку за ним сохраняется средняя заработная плата.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, далее-Правила (Приложение №1).

3.2. Работодатель знакомит с Правилами работников при приеме на работу под роспись.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня (статья 112 ТК РФ), выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

При расчете заработной платы учитывать, что данный нерабочий праздничный день и сокращенный предпраздничный рабочий день сокращает норму рабочего времени. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной норме рабочего времени.

Нерабочий праздничный день, приходящийся на период очередного ежегодного отпуска, в число календарных дней не включается и не оплачивается.

3.3. Время предоставления перерыва для отдыха и питания, и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Комнаты для приема пищи и отдыха, лиц работающих в режиме «рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику» и лиц работающих по графику сменности, должны быть оснащены столом для приема пищи, стулом.

3.4. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников Учреждения, составляющей не более 40 часов в неделю.

3.5. Отдельным категориям работников может быть установлен режим неполного рабочего времени. Работающим в режиме неполного рабочего времени, а также работникам-совместителям, продолжительность ежедневной работы которых не превышает четырех часов в день, перерыв для отдыха и питания может не предоставляться.

3.6. Отдельным работникам Учреждения устанавливается ненормированный рабочий день- особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в Приложении № 3 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

Работа сверх нормальной продолжительности работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной.

Работники с ненормированным рабочим днем на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.7. По согласованию с работником ему могут быть установлены индивидуальный режим работы и время перерывов для отдыха и питания в трудовом договоре.

3.8. В Учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (статья 92 ТК РФ) для:

- работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.9. Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения с оплатой дополнительной работы.

Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ с оплатой.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение) работнику устанавливается доплата в размере от 5% до 70% от основного оклада. Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.10. Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ с учетом мнения профсоюзного комитета.

Общая продолжительность всех видов сверхурочных работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, привлекаются к сверхурочным работам только с их согласия в письменной форме.

В случае, если количество сверхурочных работ превысит 120 часов в течение года, то все время, превышающее 120 часов подлежит оплате в том же порядке, как и сверхурочные работы. Ст. 99 ТК РФ..

3.11. При суммированном учете рабочее время сверх нормальной продолжительности считается сверхурочным и компенсируется в порядке, установленном ст. 152 ТК РФ. Учётный период составляет один год. Подсчёт часов переработки ведется после окончания учетного периода. Оплата первых двух часов сверхурочной работы осуществляется не менее чем в полуторном размере часовой тарифной ставки (оклада), а все остальные часы не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки (оклада). Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (ч.2 ст.152 ТК РФ)

3.12. Часы отсутствия работника с суммированным учетом рабочего времени на рабочем месте в учетном периоде в случаях, предусмотренных законодательством (отпуск, временная нетрудоспособность и т.д.), не должны им в дальнейшем отрабатываться.

3.13. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.14. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением Работников работающих в режиме « рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику» и работников работающих по графику сменности, производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в статье 113 ТК РФ. Оплата производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.15. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.16. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх основного отпуска:

- за работу в организации, расположенной в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка -8 календарных дней;

- за работу в режиме ненормированного рабочего дня- сотрудникам, указанным в Приложении №3 к Правилам внутреннего трудового распорядка, - 3 календарных дня.

-работникам с вредными условиями труда 3.2 класса устанавливается дополнительно оплачиваемый отпуск продолжительность которого, в зависимости от должности(специальности) , указана в приложении №4 к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка.

3.17. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и

дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.18. Работодатель не вправе предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска меньшего размера, чем установлено законодательством, настоящим коллективным договором или отказывать в предоставлении таких отпусков. В случае, если работник имеет право на несколько видов дополнительных отпусков, эти отпуска суммируются и присоединяются к основному отпуску полностью.

В случае, если в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске наступила временная нетрудоспособность работника, то срок этого отпуска автоматически удлиняется на число календарных дней нетрудоспособности. При этом работник обязан своевременно уведомить работодателя о причинах задержки выхода из отпуска. Листок нетрудоспособности предъявляется по окончании отпуска.

3.19. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников график ежегодных отпусков.

3.20. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не менее чем за две недели до его начала.

3.21. По соглашению между Работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

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

3.23. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.24. Супругам, родителям и детям, работающим в одном Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время (Основание : ст. 262.2 ТК РФ).

3.25. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков всем Работникам Учреждения предоставляются 3 календарных дня отпуска с сохранением заработной платы в случае смерти близкого родственника (супруга (супруги), детей, родителей):

3.26. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные с сохранением заработной платы:

- 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 – один день после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

- работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.



- работникам «предпенсионного возраста» при прохождении диспансеризации-два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.(Основания: ст.185.1 ТК РФ)

#### IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях обеспечения развития Учреждения Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности Учреждения.

Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- повышение производительности труда;
- освоение передового опыта, достижений науки и техники;
- повышение эффективности рабочих мест.

Работодатель, его представители содействуют Работникам в повышении производительности труда, создают условия для ее роста, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности Учреждения.

4.2. Оплата труда Работников производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием и действующей системой оплатой труда.

4.3. Положение об оплате труда работников утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, приказом Министерства социальной защиты населения Республики Бурятия от 30.12.2014 № 1750 и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

4.4. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями, без проведения специальной оценки условий труда.

Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда (ч.4 ст. 219 ТК РФ).

4.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

4.6. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу (при наличии), исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу, при наличии вакансии, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (статья 254 ТК РФ).

4.7. Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих систему оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – членов Профсоюза, Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, по вопросам оплаты труда рассматриваются Работодателем с участием представителя Профкома.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. За каждый час ночной работы (с 22 часов до 06 часов) производить доплату Работникам в размере 20% тарифной ставки, должностного оклада.

4.8.2. Производить доплату, в пределах фонда заработной платы, ( от 5% до 70% от оклада ) за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение). Срок, на который устанавливается доплата, и её размер определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ в пределах тарифной ставки (оклада) по совмещаемой должности.

4.8.3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплату труда производить в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

4.8.4. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы Работника;

4.8.5. Осуществлять премирование Работников в соответствии с Положением о премировании, утвержденном по согласованию с Профкомом (Приложения № 3.1, № 3.2 к настоящему КД);

4.8.6. Выплачивать заработную плату Работникам 2 раза в месяц: не менее 40% оклада (должностного оклада, ставки) 15-го числа текущего месяца и оставшаяся часть – в последний день текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается в порядке установленным в ст. 136 ТК РФ.

В день выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.8.7. Заработную плату за время отпуска оплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения отпускных выплат.

4.9. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере не менее одной сто пятидесятой действующей на это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность

выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (статья 236 ТК РФ);

4.10. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (статья 142 ТК РФ).

4.11. Проводить индексацию заработной платы работникам в порядке и сроки, устанавливаемые нормативными правовыми актами Республики Бурятия. (п.6.2.1. Отраслевого соглашения)

## V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

Работодатель согласовывает с Профкомом рекомендации, затрагивающие права и интересы Работников, до их подписания.

5.2. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата Работников, о возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов приказов о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.4. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.5. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.7. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.8. При сокращении численности или штата Работников Учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.9. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

5.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, Работодатель предоставляет:

- свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. В этом случае работник уведомляет Работодателя в письменной форме (заявление) лично или через средства коммуникации (факс, Интернет);

- отпуск по личному заявлению Работникам, имеющим право на очередной отпуск.

5.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда в коллективе, признавая приоритетными направлениями своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников коллектива в процессе их трудовой деятельности на всех уровнях производства.

6.2 В полной мере обеспечивать соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Бурятия в области охраны труда.

6.3 Проводить специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.4 Создать в организации из представителей Работодателя и Представителя Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Функции комиссии, осуществлять контроль за состоянием условий труда.

- 6.5 Перед проведением СОУТ (специальной оценки условий труда) совместно с представителем Профсоюзного комитета:
- составить перечни рабочих мест, на которых имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, подлежащие исследованиям и измерениям. (Представитель Профсоюзного комитета входящий в состав комиссии по проведению СОУТ постоянно информирует работников о промежуточных и конечных результатах проведения СОУТ).
- 6.6 Совместно с представителем Профсоюзного комитета определить рабочие места, которые подлежат декларированию на соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.
- 6.7 Производить снижение класса (подкласса(степени) условий труда, изменение размера предоставляемых льгот и (или) компенсаций за условия труда с учетом мнения с Профсоюзного комитета.
- 6.8 Предоставлять работникам полную и достоверную информацию об условиях труда, степени риска их здоровью, с которыми они сталкиваются при исполнении своих должностных обязанностей
- 6.9 Приобретать стенды, тренажеры, наглядные материалы, научно-техническую литературу для проведения обучения безопасным методам выполнения работ, инструктаж по охране труда. Оснащать уголок по охране труда лицензионными обучающими и тестирующими программами.
- 6.10 Обязуется провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными актами.
- 6.11 Обеспечить за свой счет проведение периодических медицинских осмотров работников, психиатрических освидетельствований в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ № 302 н от 12.04.2011, ст. 213 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования»
- 6.12 Обеспечить в установленном порядке работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями ст. 221 ТК РФ ( приложение № 4.1, 4.2 к данному коллективному договору)
- 6.13 Обеспечить в установленном порядке работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами, мылом, согласно Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г № 1122 н, согласно установленных нормативов (приложение № 5 к данному коллективному договору)
- 6.14 Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и результатами специальной оценки условий труда.
- 6.15 Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда.
- 6.16 Обеспечить бесплатную выдачу молока работникам по списку приложения № 6 к данному коллективному договору. Молоко выдается в столовой учреждения по 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости работника

## VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. За счет профсоюзных средств производится выплата Работникам- членам профсоюза, а также, Работникам, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией:

- в связи с юбилеем (50, 55, 60 лет) в размере 1000 руб.;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга (ги), детей)-1500 руб.;

- в связи с длительной болезнью работника (более 2-х месяцев), а также проведением дорогостоящей операции – 2000 руб.;
- в связи со стихийным бедствием – 2000 руб.;
- в связи с окончанием выпускного класса (11 кл.) – 1000 руб.;
- при подготовке к школе (1 класс) – 1000 руб.;
- в связи с рождением ребенка – 1000 руб.;
- в связи с другими обстоятельствами – на усмотрение профсоюзного комитета.

Работодатель поощряет работников в связи с награждением государственными и ведомственными наградами:

- Государственные награды Российской Федерации- 2 минимальных размера оплаты труда (МРОТ)
- Ведомственные награды исполнительных органов государственной власти Российской Федерации -1,5 МРОТ
- Государственные награды Республики Бурятия- 4/3 МРОТ;
- Почетные грамоты исполнительных органов государственной власти Республики Бурятия -9489 рублей;
- Благодарности исполнительных органов государственной власти Республики Бурятия-4745 рублей;
- Почетные грамоты АУ СО «У-У КЦ «Доверие» - до 0,5 МРОТ;
- Благодарности АУ СО «У-У КЦ «Доверие» – до 0,5 МРОТ.

7.2. Работодатель и Профком организуют и проводят предварительные и периодические медосмотры работников, за счет средств Учреждения, согласно приказа Минздравсоцразвития РФ № 302Н от 12.04.2011г.

7.3. Работодатель оказывает помощь в выделении транспорта Работникам для проведения совместных мероприятий работников АУСО «У-У КЦ «Доверие».

## VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8. Сознвая важность работы с молодежью (молодым работникам до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала Учреждения, эффективного участия молодых Работников в реализации планов Учреждения обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Работодатель совместно с Профкомом обязуется:

8.1. Создать Молодежный совет учреждения и всецело содействовать его работе, направленной на активизацию участи молодежи в повышении эффективности деятельности учреждения;

8.2. Определить, что Молодежный совет осуществляет свою деятельность под руководством Профкома;

8.3. Распространить на председателя Молодежного совета Учреждения льготы и гарантии, предусмотренные для Председателя Профкома;

8.4. Освободить, при необходимости, от работы Работников, избранных в состав молодежного совета, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей;

8.5. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;

8.6. Работодатель:

8.6.1. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка впервые обучающимся по очно-заочной, заочной форме обучения, работающим в Учреждении на условиях полного рабочего дня (смены) для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых квалификационных экзаменов;

8.6.2. Сохраняет среднюю заработную плату на период повышения квалификации молодых работников и специалистов (не реже 1 раза в три года).

8.6.3. Устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где условия допускают такую возможность.

## IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

9.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

9.2.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

9.2.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников в решении вопросов о работе Учреждения, его реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штата Работников, введения организационных изменений, влекущих за собой изменение условия труда работников, и т.д. (статья 53 ТК РФ);

9.2.4. Информирование (ежегодно, за полугодие) Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении Учреждения, о расходовании средств, предусмотренных бюджетной сметой, в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы Работников;

9.2.5. Участие представителя Профкома на планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (статья 16 Закона № 10-ФЗ);

9.2.6. Проведение по окончании года собраний (конференций) Работников по обсуждению итогов деятельности Учреждения, в том числе финансово-экономической, с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (статья 53 ТК РФ);

## Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

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

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанным с ними отношений, а в области коллективных права и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Законодательством Российской Федерации, Уставом и Общим положением о первичной профсоюзной организации;

10.3. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

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

10.5. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательства коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

10.6. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

10.7. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников Учреждения;

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

10.9. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссии по охране труда представителей Профкома;

10.10. Осуществлять постоянный контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды и обуви;

10.11. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в Учреждении;

10.12. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

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

10.14. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников Учреждения;



- 10.16. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором;
- 10.17. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;
- 10.18. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;
- 10.19. Поощрять молодежный профсоюзный актив Учреждения, ведущий общественную работу;
- 10.20. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;
- 10.21. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в следующие фонды: пенсионный, медицинский и социального страхования;
- 10.22. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;
- 10.23. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

## XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель (представитель нанимателя) в целях социального партнёрства обязуется создать условия и не препятствовать деятельности профоргана в организации АУ СО «У-У КЦ «Доверие».

*Ст. 32 ТК РФ, ст.16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».*

11.2. Профсоюзному активу предоставляется 1 час в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.3 Членам профсоюзного актива Учреждения предоставляется 1 рабочий день в квартал, с сохранением средней заработной платы, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых Профсоюзом, Рескомом профсоюза, а также для участия в работе их выборного органа.

11.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации. *п.4 ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».*

11.5. При наличии письменных заявлений членов Профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза. Оригиналы заявлений хранятся в бухгалтерии работодателя. *п.3 ст.28 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, ст.377 ТК РФ.*

11.6.В случаях предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение Профкома.

Единоличное мнение председателя Профкома, без обсуждения на заседании Профкома, не имеет законной силы.

Получив проект акта, направляемого на обсуждение, Профком обязан рассмотреть проект в течение 10 рабочих дней и изложить мнение в письменном виде.

*Ст.8 ТК РФ.*

11.7. Работодатель (представитель нанимателя) предоставляет Профкому необходимую информацию для ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

*Ст.17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».*

## **XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

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

12.2. Работники предоставляют право Профкому инициировать внесение изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

12.5. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения за полугодие с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

12.6. Итоги выполнения коллективного договора за год подводятся на общем собрании Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавших коллективный договор.

12.7. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со статьей 5.3.1. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Профком – в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичной профсоюзной организации.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (статья 54 ТК РФ, статья 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

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

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

12.10. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

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

12.12. В случае пересмотра норма законодательства Российской Федерации, предусматривающей снижение прав и гарантий Работников на период действия коллективного договора организации, соблюдаются прежние нормы.

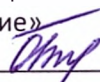
12.13. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в возникновении конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешению которых осуществляется посредством прямых и открытых переговоров.

12.14. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

12.15. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.16. Стороны установили, что условия настоящего коллективного договора применяются к их отношениям, возникшим с 01 января 2020 г.

Пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью 19 страниц  
Директор АУ СО «У-У КЦ  
«Доверие»



О.И. Богатых

Зам. Председателя профсоюзного  
комитета



М. Хакимова

**ПРОФКОМ**

У-УКЦ  
«Доверие»

