

Государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних пос. Кубанская степь»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № ____
с «02» мая 2022 года по «01» мая 2025 года

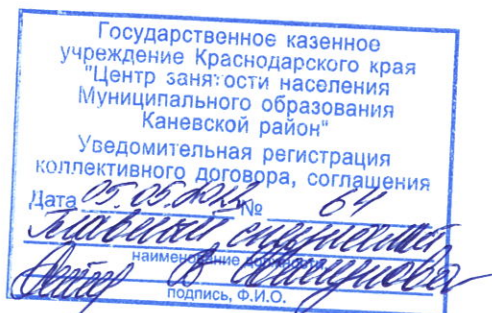
от Работодателя:

Директор
ГКУ СО КК
«СРЦН пос. Кубанская степь»
Е.В.Рачейскова
«02» мая 2022 г.



от Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
Первичная профсоюзная организация
О.А.Зайцева
«02» мая 2022 г.



Краснодарский край
пос. Кубанская степь

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних пос. Кубанская степь», именуемом в дальнейшем «Реабилитационный центр», и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор составлен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице **директора Рачейсковой Елены Владимировны**, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работники в лице их представителя **председателя первичной профсоюзной организации Зайцевой Ольги Александровны**, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.3. Целью настоящего коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных норм и актов трудового права.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность его имущества;

1.4.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.4.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности работы, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (независимо от стажа работы и режима занятости).

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в учреждении соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.8. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних пос. Кубанская степь» при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права членов трудового коллектива на участие в управлении, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.9. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, стремления достигать компромиссных решений.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу с 02 мая 2022 года и действует по 01 мая 2025 года.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается работодателем.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

2.4.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.5. Категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определены в ст.59 ТК РФ.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

2.11. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается председатель профсоюзного комитета.

2.12. Председатель профсоюзного комитета обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства РФ.

2.13. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

2.14. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной квалификации и производительности труда имеют также следующие работники:

- из числа воспитанников детских домов;
- лиц предпенсионного возраста (за 5 лет) до достижения пенсионного возраста;
- имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- работающие пенсионеры.

2.15. Работодатель обязуется:

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних пос. Кубанская степь» предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

2.16. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить защиту гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

3. Рабочее время

3.1. Время начала, окончания работы, перерыв для отдыха и питания Работодатель устанавливает для работников следующее:

а) «специалисты и служащие: директор, заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель директора по пожарной безопасности, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, инженер по охране труда и технике безопасности, специалист по гражданской обороне, специалист по социальной работе, специалист по кадрам, делопроизводитель, секретарь-машинистка, старшая медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, заведующий производством (шеф-повар), экономист (специалист по закупкам), программист, юрисконсульт, мойщик посуды, кладовщик, водитель автомобиля, дезинфектор, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, дворник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий; отделение диагностики и

социальной реабилитации: заведующая отделением, специалист по социальной работе, юрисконсульт – пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени для женщин – 36 часов, мужчин - 40 часов в неделю.

Начало работы 08-00 час.

Перерыв с 12-00 до 13-00 час.

Окончание работы для женщин 16-12 час.; для мужчин – 17-00 час.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

б) **помощник воспитателя**, отделения диагностики и социальной реабилитации – сменный график работы с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период – год.

	1-я смена	2-я смена
Начало работы:	с 8-00 час.	14-00 час.
Перерыв:	с 12-00 до 13-00 час.	с 18-00 до 18-30 час.
Окончание работы:	17-12 час.	21-00 час.

Выходной день согласно графику

в) **повар, кухонный рабочий** – сменный график работы (два через два) с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период – квартал.

г) медицинские **сестры** – сменный график работы (день, ночь – 2 дня выходных), (учетный период – год) с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

д) **воспитатели отделения диагностики и социальной реабилитации** – сменный график работы при пятидневной рабочей неделе, 6-часовым рабочем дне (1,2 смена) с предоставлением приема пищи в течение рабочего времени:

	1-я смена	2-я смена	3-я смена
Начало работы:	с 8-00 час.	с 14-00 час.	с 20-00 час.
Окончание работы:	14-00 час.	20-00 час.	8-00 час.
Выходной день:	согласно графику		

е) **водитель автомобиля** – 5-ти дневная рабочая неделя

Начало работы: с 7-30 час. до 17-00 час.

Перерыв с 11-30 до 13-00 час.

Выходной день: суббота, воскресенье.

ё) **социальный педагог** – 36-часовая рабочая неделя с чередованием рабочего времени.

Начало работы: с 8-00 до 16-12 час., перерыв с 12-00 до 13-00 час.

Начало работы: с 10-00 час. до 18-12 час., перерыв с 13 час. до 14-00 час.

Выходные дни: пятница, суббота; воскресенье, понедельник.

ж) **музыкальный руководитель** – 5-ти дневная рабочая неделя с чередованием рабочего времени:

Начало работы: с 10-00 до 14-48 час.;

Начало работы: с 11-00 до 15-48 час.;

Выходные дни: согласно утвержденного графика.

з) **специалист по пожарной безопасности** - сменный график в режиме гибкого рабочего времени с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период-год. Начало и окончание рабочей смены указано в графике работы. В течение рабочей смены устанавливается перерыв для отдыха и питания с 01 час. 10 мин. до 01 час. 40 мин. Учет рабочего времени ведется индивидуально заместителем директора по пожарной безопасности.

и) **педагог-психолог** – 36-часовая рабочая неделя с чередованием рабочего времени.

Начало работы - с 8-00 до 16-12 час.

Перерыв с 12-00 до 13-00 час.

Начало работы – с 9-00 до 17-12 час.

Перерыв с 13-00 до 14-00 час. Выходные дни: суббота; воскресенье.

б) **помощник воспитателя**, отделения диагностики и социальной реабилитации - ежедневная сменная работа при шестидневной рабочей неделе, 6-часовом рабочем дне.

	1-я смена	2-я смена
Начало работы:	с 8 ⁰⁰ час;	с 14 ³⁰ час.;
Перерыв:	с 11 ⁰⁰ до 11 ^{.30} час.;	с 18 ⁰⁰ -18 ³⁰ час.
Окончание работы:	14. ³⁰ час.	21 ⁰⁰ час.
Выходной день		воскресенье.

ё) **заместитель директора по административно-хозяйственной работе**:
- пятидневная рабочая неделя, выходной день – суббота, воскресенье:

Рабочий день: с 8⁰⁰ час до 16¹² час.– для женщин.

с 8⁰⁰ час до 17⁰⁰ час – для мужчин.

перерыв с 12⁰⁰ час до 13⁰⁰ час.

ж) **кладовщик (вещевого склада)** – 5-ти дневная рабочая неделя, выходные дни- суббота, воскресенье.

Рабочий день с 8⁰⁰ час до 16¹² час.

Перерыв с 12⁰⁰ до 13⁰⁰ час.

и) **кладовщик (продуктового склада)** – 5-ти дневная рабочая неделя.

Понедельник-пятница с 8⁰⁰ час до 16¹² час., перерыв с 12⁰⁰ до 13⁰⁰ час.

Выходной день – суббота, воскресенье.

к) **заведующий производством** – 5-ти дневная рабочая неделя.

Понедельник-пятница с 8⁰⁰ час до 16¹² час., перерыв с 12⁰⁰ до 13⁰⁰ час.

Выходной день – суббота, воскресенье.

н) **специалист по социальной работе** -5-ти дневная рабочая неделя Понедельник-пятница с 8⁰⁰ час до 16¹² час., перерыв с 12⁰⁰ до 13⁰⁰ час.

Выходной день – суббота, воскресенье.

о) **машинист по стирке и ремонту спецодежды** – 5-ти дневная рабочая неделя Понедельник-пятница с 8⁰⁰ час до 16¹² час., перерыв с 12⁰⁰ до 13⁰⁰ час.

Выходной день – суббота, воскресенье.

п) **кастелянша** - 5-ти дневная рабочая неделя.

Начало работы с 8⁰⁰ час до 16¹² час.

Перерыв с 12⁰⁰ час до 13⁰⁰ час.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

у) старшая медицинская сестра- 36 часовая рабочая неделя при 5-ти дневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с ненормированным рабочим днем.

Начало работы с 8⁰⁰ час. до 16¹² час.

Перерыв с 12 час до 13 час.

3.2. Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы, и перерывы для отдыха и приема пищи, определяется графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения председателя профсоюзного комитета с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно.

3.3. В целях активизации работы по соблюдению требований норм социального обслуживания в стационарной форме, обеспечения надлежащего качества реабилитационных мероприятий, создания условий для безопасной деятельности центра, соблюдения порядка, дисциплины, санитарных норм, норм электробезопасности и пожаробезопасности, предупреждения травматизма, самовольных уходов несовершеннолетних из учреждения, оперативного реагирования и принятия соответствующих мер в случае возникновения чрезвычайных ситуаций организовать дежурство специалистов, с установлением им ненормированного рабочего дня. (Приложение «Перечень профессий (должностей) работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день»). К дежурству привлекаются директор, заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по пожарной безопасности, заведующая отделением диагностики и социальной реабилитации, старшая медицинская сестра, юрисконсульт, экономист и специалист по охране труда и техники безопасности. График дежурства составляется ежемесячно с периодичностью не более 1 раза в неделю и доводится до сведения дежурных специалистов под роспись за месяц.

3.3.1. Специалистам, привлекаемым к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, согласно Положению о ненормированном рабочем дне, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск (Приложение «Перечень профессий (должностей) работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день»).

Продолжительность дежурства устанавливается: в рабочие дни с 16¹² час. до 20⁰⁰ час. В выходные дни с 9⁰⁰ час. до 20⁰⁰ час. (без привлечения к работе с использованием средств мобильной связи). В день дежурства рабочий день с 12⁰⁰ час до 20⁰⁰ час.

3.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника - совместительство или по инициативе Работодателя - сверхурочная работа.

3.5. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работать по другому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и половины месячной нормы рабочего времени.

3.6. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работников. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

График дежурства утверждается Работодателем учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета и вывешивается на видном месте.

Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному, сокращается на 1 час.

3.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3.9. Педагогическим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения председателя профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Предоставление отпуска работникам оформляется приказом Работодателя.

4. Время отдыха

4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до семнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

4.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.4. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

4.5. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

В случаях, определенных ст.128, ст.263 ТК РФ.

4.6. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств работодателя:

– в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (мать, отец, дети, супруг, супруга) 3 календарных дня.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

4.10. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждо-

го выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

5. Оплата труда

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, устанавливается в рамках фонда оплаты труда.

5.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ). Порядок оплаты труда работников «Реабилитационного центра» регулируется Положением об оплате труда (**Приложение № 3**), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Работодатель обязуется:

5.3. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

5.4. Выплачивать заработную плату работнику 5 и 20 числа каждого месяца в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Расходы по обслуживанию банковского счета осуществляются за счет средств работника.

5.5. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) **с выплатой стимулирующих и компенсационных выплат**, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабо-

чего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) **с выплатой компенсационных и стимулирующих выплат**, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

5.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (п. 2 ст. 93 ТК РФ).

5.7. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (с. 154 ТК РФ).

повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 20%.

5.8. Оплачивать труд рабочих – повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ).

5.9. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

6. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

6.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 100 руб.;

6.3. 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.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного 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), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному 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), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй ст. 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей ст. 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья ст. 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья ст. 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

6.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

6.5. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6.6. Проводить мероприятия по обеспечению работодателем повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки работников, в возрасте от 25 до 65 лет.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

6.7. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.8. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Работодатель обязуется создавать условия для деятельности «Профсоюза» путем предоставления необходимого помещения, оборудования, оргтехники, средств связи и транспортных средств.

6.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профкома для выполнения общественных обязанностей в интересах работников организации.

6.10. Работодатель перечисляет бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

6.11. Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов: 100 % членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации. Дальнейшее распределение членских взносов осуществляться согласно уставным требованиям профсоюза.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.12. В период действия коллективного договора в случае его выполнения работодателем, профсоюзная организация признает свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с Работодателем в обеспечении трудового распорядка, трудовой дисциплины, содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм

6.13 Участвует в подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, спортивных и культурно-массовых мероприятий.

6.14. Оказывает помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий; контролирует предоставление отпуска молодым Работникам; информирует молодых Работников о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

6.15. Оказывает содействие членам Профсоюза и членам их семей в приобретении льготных профсоюзных путёвок с 20% скидкой на санаторно-курортное лечение в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях.

6.16. Профсоюзный комитет, при наличии средств, обязуется:
оказывать материальную помощь

в связи с:	профсоюзный стаж от 6 мес-3 лет	профсоюзный стаж от 3лет -5 лет	профсоюзный стаж от 5 лет и выше
юбилейными датами	1000 рублей	1500 рублей	2000 рублей
выходом на пенсию	1000 рублей	1500 рублей	2000 рублей
рождением ребенка	1000 рублей	1500 рублей	2000 рублей
рождением внука	1000 рублей	1500 рублей	2000 рублей
регистрацией (первого) брака	1000 рублей	1500 рублей	2000 рублей
работникам с детьми (первоклассниками) к 1 сентября	1000 рублей	1500 рублей	2000 рублей
смертью близких родственников	1000 рублей	1500 рублей	2000 рублей
празднованием Дня Победы участникам ВОВ, трудового фронта и боевых действий	1000 рублей	1500 рублей	2000 рублей
с длительным лечением, операцией, приобретением дорогостоящих медикаментов	1000 рублей	1500 рублей	2000 рублей
в случае утери или повреждения имущества от наводнения, пожара	1000 рублей	1500 рублей	2000 рублей
с тяжелым материальным положением	1000 рублей	1500 рублей	2000 рублей

6.17 Оказывает помощь членам Профсоюза в получении за счет средств профсоюзного бюджета Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза:

- материальной помощи при получении травмы на производстве, по пути с работы, на работу, в быту и в случае травмированием их детей;
- частичного возмещения стоимости расходов по обучению членов профсоюза, их детей и внуков в Кубанском институте социэкономике и права (филиал) общеобразовательного учреждения профсоюзов «Академия труда и социальных отношений».

6.18 Оказывает помощь в получении денежной выплаты из средств бюджета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации при несчастном случае на производстве:

- члену Профсоюза, в случае установления инвалидности
 - I группы – 45 тысяч рублей,
 - II группы – 35-тысяч рублей;
 - III группы – 25-тысяч рублей;
- семье члена Профсоюза в размере 45 тысяч рублей в случае смерти члена Профсоюза.

7. Охрана труда и здоровья

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

- выделять средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором в Соглашении по охране труда;
- выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- проводить специальную оценку условий труда;
- своевременно направлять работников «Реабилитационного центра» для прохождения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда в установленные сроки, в порядке, определенном Правительством РФ;
- обеспечивать прохождение дополнительной диспансеризации работников;
- осуществлять проведение инструктажа работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
- обеспечивать работников бесплатной выдачей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, бесплатной выдачей смывающих средств, в соответствии с утвержденными «отраслевыми нормами»
- установить компьютеры в соответствии с санитарными правилами и нормами;
- обеспечить условия и охрану труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет признают право работника на отказ от работ, в связи с угрозой их жизни и здоровью, при сохранении заработной платы на время, необходимое для устранения нарушения.

7.3. Работодатель гарантирует создание здоровых и безопасных условий труда, внедрение современных средств техники безопасности, предупреждающих производственный травматизм, и санитарно-гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется рассматривать на совместных заседаниях, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.5. Ежемесячно проводить единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

7.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

7.7. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях, на производственных территориях;

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.8. Провести специальную оценку условий труда. По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с профсоюзной органи-

зацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

7.9. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) **приложение № 5:**

- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;
- информирование работников о полагающихся СИЗ.

7.10. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в учреждении по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.11. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем.

7.12. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой.

7.13. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.14. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

7.15. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен.

7.16. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.17. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

7.18. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров, работающих во вредных условиях труда.

Профсоюзная организация обязуется:

7.19. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда.

8. Основные направления работы профсоюзного комитета

8.1. Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства и настоящего коллективного договора.

8.1.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины работников, повышению эффективности работы работодателя.

8.1.3. Способствовать соблюдению работниками «Реабилитационного центра» Правил внутреннего трудового распорядка, осуществлению производственной работы, правил санитарии, выполнению требований охраны труда и техники безопасности.

8.1.4. Вести разъяснительную работу среди работников по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.1.5. Участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

8.1.6. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий коллективный договор, условия и охрану труда.

8.1.7. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8.1.8. Участвовать в рассмотрении коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, при недостижении компромиссных решений.

8.1.9. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения трудового законодательства Российской Федерации.

8.1.10. Организовывать и проводить культурно-массовые и спортивные мероприятия, при условии добровольного и активного участия работников.

8.1.11. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших работников.

8.1.12. Рассматривать на совместных заседаниях, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.1.13. Представлять интересы работников «Реабилитационного центра» при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обязуется:

- создавать условия для нормальной деятельности профсоюзного комитета путем предоставления необходимых для его деятельности оборудования, помещения, транспортных средств и средств связи;

- предоставлять профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ);

- не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзного комитета; обеспечивать участие представителей профкома в работе общих собраний коллектива, по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов;

- членам профсоюзного комитета предоставлять возможность в рабочее время заниматься выполнением обязанностей с сохранением заработной платы за это время;

- на основании письменных заявлений работников ежемесячно взимать из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1 %.

10. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

10.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

10.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

10.3. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

10.4. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

10.5. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

10.6. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в разме-

ре среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Создать или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в процентном соотношении от среднесписочной численности работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.7. Обязуются в период сокращения объема оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы учреждения и для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

10.8. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной квалификации и производительности труда имеют также следующие работники:

- из числа воспитанников детских домов;
- лиц предпенсионного возраста (за 5 лет) до достижения пенсионного возраста;
- имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- работающие пенсионеры.

11. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

11.1. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

11.2. Профсоюзный комитет:

- направлять деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;
- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

11. Заключительные положения

12.1. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению, что ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

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

12.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду. Стороны не реже 2 раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

12.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению и дополнению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

12.6. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

12.7. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников «Реабилитационного центра», а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.