

От работников:

Профсоюзный комитет
ГБУСО "Железноводский КЦСОН"
в лице Председателя

Т.П.Телятникова

«27» декабря 2021г.

От работодателя:

ГБУСО "Железноводский КЦСОН"
Директор



И.М. Устинова

«27» декабря 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022-2024годы

г. Железноводск
2021г.



**Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
«Железноводский комплексный центр
социального обслуживания населения»**

ПРИКАЗ

24 декабря 2021 г.

№ 283-ц

О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора ГБУСО «Железноводский КЦСОН» на 2022 - 2024 годы

В связи с окончанием срока действия коллективного договора ГБУСО «Железноводский КЦСОН» 31.12.2021г., в соответствии со статьями 40,41,42 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать двустороннюю комиссию по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора ГБУСО «Железноводский КЦСОН» на 2022 — 2024 годы в составе:

Председатель комиссии:

Телятникова Т.П. – председатель профсоюзного комитета;

Секретарь комиссии: Богданова И. Ю. – заведующий СОСМО на дому № 1, № 2;

Члены комиссии:

Устинова И. М. – директор;

Манжос Т. В. – экономист;

Черкасов В. С. – юрисконсульт;

Журба Е.Н. - социальный работник;

Богдасарова Н.М.- специалист по социальной работе;

Вибе Л. И. – социальный работник;

2. Приступить с «24» декабря 2021 года к коллективным переговорам и подготовке коллективного договора на 2022 - 2024 годы.

3. Интересы работодателя в комиссии поручить представлять Устиновой И. М.

4. Сторону работников и комиссии представляет председатель профсоюзной организации Телятникова Т. П.

5. Руководителям структурных подразделений на основании письменного запроса предоставлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию.

6. Комиссии в срок до «27» декабря 2021 г. подготовить проект коллективного договора на 2022 - 2024 годы.

7. Руководителям структурных подразделений:

7.1. Обеспечить соблюдение гарантий членам комиссии в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.2. Провести «27» декабря 2021 года собрание работников по утверждению коллективного договора ГБУСО «Железноводский КЦСОН» на 2022 — 2024 годы.

7.3. Все замечания и предложения направлять в письменной форме в комиссию по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора ГБУСО «Железноводский КЦСОН» на 2022- 2024 годы.

8. Юрисконсульту Черкасову В. С. 27.12.2021 г. утвержденный коллективный договор на 2022 -2024 годы предоставить на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты администрации города-курорта Железноводска Ставропольского края.

9. Установить срок действия коллективного договора с «01» января 2022 г. по «31» декабря 2024 года

10. После заключения коллективного договора комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора ГБУСО «Железноводский КЦСОН» на 2022 - 2024 годы регулярно проводить контроль за его реализацией. По итогам контроля ежеквартально оформлять протокол заседания комиссии, копию предоставлять директору учреждения.

11. Ознакомить с настоящим приказом ответственных лиц.

12. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор
ГБУСО «Железноводский КЦСОН»

И.М. Устинова

С приказом ознакомлены: _____ Телятникова Т. П.
_____ Богданова И. Ю.
_____ Манжос Т. В.
_____ Черкасов В. С.
_____ Журба Е.Н.
_____ Богдасарова Н.М.
_____ Вибе Л. И.

СТАВРОПОЛЬСКИЙ КРАЙ
Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
«Железноводский комплексный центр социального обслуживания
населения»

ПРОТОКОЛ № 1

заседания двухсторонней комиссии государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания «Железноводский комплексный
центр социального обслуживания населения»

«27» декабря 2021 года

г. Железноводск

Состав комиссии: 8 человек

Присутствуют: 8 человек

Председатель комиссии: Телятникова Т.П. – председатель первичной профсоюзной организации.

Секретарь комиссии Богданова И.Ю. – член первичной профсоюзной организации.

Члены комиссии:

Устинова И. М. – директор;

Манжос Т. В. – экономист;

Черкасов В. С. – юрисконсульт;

Журба Е.Н. - социальный работник;

Богдасарова Н.М.- специалист по социальной работе;

Вибе Л. И. – социальный работник;

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Заключение коллективного договора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Железноводский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2022-2024 годы.

СЛУШАЛИ:

1. Черкасова В. С. – юрисконсульта, с коллективным договором государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Железноводский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2022-2024 годы.
2. Телятникову Т.П. – специалиста по охране труда - председателя первичной профсоюзной организации, сообщила о предусмотренных в приложениях к коллективному договору перечне и нормах выдачи смывающих и обеззараживающих средств, а также спецодежды, обуви и инвентаря работникам. Кроме того, сообщила о мерах, которые будут приняты для обеспечения охраны труда.

3. Манжос Т.В. – экономиста, сообщила о предусмотренном в коллективном договоре порядке оплаты труда и премировании.
4. Богдасарова Н.М., специалист по социальной работе, поддержала и внесла предложение о принятии коллективного договора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Железноводский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2022-2024 годы.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Коллективный договор государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Железноводский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2022-2024годы принять.
2. Установить срок действия коллективного договора 3 года с вступлением его в силу с «01» января 2022 года.

ГОЛОСОВАЛИ:

- за – 8 человек;
- против – нет;
- воздержались – нет.

Председатель собрания _____ /Телятникова Т.П./

Секретарь _____ /Богданова И.Ю./

	СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	№ страницы
Раздел 1.	Общие положения.	1-2
Раздел 2.	Предмет Договора.	2
Раздел 3.	Трудовые отношения и обеспечение занятости.	2-3
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха.	3-5
Раздел 5.	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсационные выплаты.	5-8
Раздел 6.	Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости.	8-9
Раздел 7.	Охрана труда.	19-11
Раздел 8.	Социальные гарантии и льготы.	11-12
Раздел 9.	Взаимные обязательства администрации и профсоюзной организации по развитию социального обслуживания, распределению денежных средств, полученных от оказания платных социальных услуг.	12-13
Раздел 10.	Обязательства профсоюзного комитета.	13-14
Раздел 11.	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзного комитета	14-15
Раздел 12.	Контроль за выполнением коллективного договора.	15-16
Раздел 13.	Комиссия по трудовым спорам.	16-17
Раздел 14.	Заключительные положения	17

	Список приложений к коллективному договору:	Количес тво листов
Приложение № 1	Справочная информация об Учреждении.	1
Приложение № 4	ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка ГБУСО «Железноводский КЦСОН».	23
Приложение № 4а	ПОЛОЖЕНИЕ о дистанционной работе ГБУСО "Железноводский КЦСОН"	8
	ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ГБУСО «Железноводский КЦСОН»	20
	Приложения к главе 11 «Прочие положения» Положения об оплате труда работников ГБУСО «Железноводский КЦСОН»:	
	Приложение 11.1. - «Расчетный листок»	1

Приложение № 5	Приложение 11.2. - Оценочные листы «оценка выполнения показателей интенсивности и результативности работы (по каждому специалисту)»	16
Приложение № 5	Приложение 11.3. - Учетный лист «оценка эффективности и результативности работы социальных работников (медицинских работников и сиделок), по отделениям»	2
	Приложение 11.4. - Оценочные листы «оценки выполнения показателей эффективности деятельности специалиста (по каждому)»	42
	Приложение 11.5. - Оценочные листы «выполнение показателей эффективности деятельности целевых категорий работников за месяц»	11
	Приложения к Положению об оплате труда работников ГБУСО «Железноводский КЦСОН»:	
	Приложение 1. «Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников по профессиональным квалификационным группам»	2
	Приложение 2. «Размеры окладов педагогических работников по профессиональным квалификационным группам»	2
	Приложение 3. «Размеры окладов работников культуры, искусства и кино по профессиональным квалификационным группам»	1
	Приложение 4. ПОЛОЖЕНИЕ «о Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности ГБУСО «Железноводский КЦСОН» и установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения»	2
	Приложение 5. ПОЛОЖЕНИЕ «о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУСО «Железноводский КЦСОН»»	10
	Приложение 6. ПОРЯДОК «исчисления стажа для установления надбавки за стаж непрерывной работы»	6
	Приложение 7. ПОРЯДОК «проведения тарификации работников ГБУСО «Железноводский КЦСОН»»	2
Приложение № 6	ПОЛОЖЕНИЕ «о порядке и условиях предоставления социальных услуг на платной основе»	8
Приложение № 7	ПОЛОЖЕНИЕ о распределении денежных средств, полученных от оказания платных социальных услуг.	1
Приложение № 7а	ПОЛОЖЕНИЕ о распределении денежных средств, полученных от оказания услуг парикмахера.	1
Приложение № 8	ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по охране труда.	3

Приложение № 9	СОГЛАШЕНИЕ на проведение мероприятий по охране труда в 2022 г.	2
Приложение № 10	ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды и обуви	2
Приложение № 11	НОРМЫ бесплатной выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств	1
Приложение № 12	ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников ГБУСО «Железноводский ЦСОН», которые получают дополнительный отпуск, в связи с ненормированным рабочем днем.	1
Приложение № 13	Положение о комиссии по трудовым спорам	7
Приложение № 14	Положение о системе нормирования труда в учреждении	14

1. Общее положение

1.1 Настоящий Коллективный Договор (далее - Коллективный Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Железноводский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – ГБУСО «Железноводский КЦСОН») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем, в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

1.2. Коллективный Договор разработан в соответствии с требованиями ТК РФ, Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции изменений и дополнений), нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников.

1.3. Коллективный Договор заключается в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных Коллективным Договором.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного Договора являются: ГБУСО "Железноводский КЦСОН", именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице директора Устиновой Ирины Михайловны, действующего на основании Устава, и «работники» в лице своего представителя, председателя профсоюзной организации ГБУСО "Железноводский КЦСОН" Телятниковой Тамары Петровны, действующего на основании протокола собрания трудового коллектива от 21.04.2021г. № 8 .

1.5. Профсоюзный комитет (далее профком), действующий на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (принятого Учредительным съездом Профсоюза 16 августа 1990 года), является полномочным представительным органом работников ГБУСО «Железноводский КЦСОН», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного Договора.

1.6. Работодатель признает профком ГБУСО «Железноводский КЦСОН» единственным полномочным представителем работников ГБУСО «Железноводский КЦСОН» ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 года № 10-ФЗ.

1.7. Положения настоящего Коллективного Договора в полном объеме обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками учреждения.

1.8. Коллективный Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.9. Настоящий Коллективный Договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 01 января 2022 года и действует до 31 декабря 2024 года (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Коллективный Договор сохраняет свое действие:

- а) в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с работодателем, подписавшим Коллективный Договор;
- б) при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения – в течение всего срока реорганизации;
- в) при смене формы собственности учреждения – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- г) при ликвидации учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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 Коллективного Договора на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

2. Предмет Коллективного Договора.

2.1. Предметом Коллективного Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другого круга вопросов, определенных сторонами.

2.2. Предметом Коллективного Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях: оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и

времени отдыха улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

2.3. В Коллективном Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

3. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

3.1. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора - эффективного контракта, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме, в котором конкретизированы их должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки.

3.2. Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений решаются работодателем совместно с профкомом.

3.3. Работодатель обязуется не позднее, чем за 3 месяца, предоставить профкому проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В первую очередь сокращение проводят по вакантным должностям.

3.4. Высвобожденному работнику предлагается рабочее место в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при отсутствии такого все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

3.5. Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц пред пенсионного возраста;
- лиц проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей в возрасте до 16 лет;
- несовершеннолетних работников.

3.6. Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель, с учетом производственных условий и возможностей приостанавливает прием новых работников, проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники, подлежащие

высвобождению, предупреждаются под расписку не менее чем за два месяца.

3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время - до 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства учреждения).

3.10. Работодатель содействует в повышении квалификации работника, переобучении и приобретении и другой профессии.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (Приложение № 4 к Коллективному Договору).

4.2. При регулировании рабочего времени в учреждении, стороны исходят из того, что для работников учреждения (кроме сторожей, медицинских работников) установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, нормальная продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Медицинским работникам устанавливается пятидневная 39-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.4. Сторожакам устанавливается ежемесячно продолжительность работы и отдыха в соответствии с графиком.

4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.8. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда.

4.9. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с 12³⁰ ч. до 13⁰⁰ ч.

4.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6-ти месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6-ти месяцев непрерывной работы.

4.12. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам, или непосредственно после него;

сотрудникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы предоставляется строго в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома. Количество сотрудников, одновременно уходящих в отпуск, определяется без ущерба для деятельности учреждения. График отпусков утверждается директором ГБУСО "Железноводский КЦСОН" не позднее, чем за две недели до начала календарного года. Изменения в графике отпусков допускаются в силу производственной необходимости, а также в случае предоставления путевки на санаторно-курортное лечение, на основании личного заявления сотрудника.

4.13. Сотрудникам ГБУСО "Железноводский КЦСОН" предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. работникам, занятым на вредных условиях труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

4.14. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- и в других случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

4.16. Стороны пришли к соглашению установить дополнительные гарантии в следующих случаях :

При наличии экономии фонда заработной платы (далее ФОТ) выплачивается единовременная премия за добросовестный труд и в связи с юбилейными датами в следующих размерах (но не более двух окладов):

- юбилейные даты 25-ти, 30-ти, 35-ти ление (отработавшим не менее 3-х лет на основном месте работы) – по 1000 рублей;

- юбилейные даты 40-ка, 45-ти, 50-ти, 55-ти ление (отработавшим не менее 3-х лет на основном месте работы) – по 1500 рублей;

- юбилейные даты 60-ти, 65-ти, 70-ти, 75-ти (отработавшим не менее 3-х лет на основном месте работы) – по 2000 руб.;

4.17. При наличии экономии ФОТ выплачивается премия к профессиональным праздникам («Дню социального работника», «Дню финансиста», «Дню медицинского работника», «Дню кадрового работника», «Дню автомобилиста» (Дню водителя)).

Размер единовременной премии к профессиональным праздникам устанавливается в абсолютном значении. .

4.18. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсационные выплаты.

5.1. В учреждении применяются базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников аппарата управления, медицинского и хозяйственного персонала, работников, оказывающих социальные услуги, которые определены для работников бюджетной сферы.

5.2. Базовые оклады работников учреждения определяются министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края, постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» (в редакции постановлений правительства Ставропольского края на плановый период).

5.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Размером не ограничивается.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже гарантированного государством минимального размера оплаты труда.

5.5. Источником формирования ФОТ являются средства, полученные из краевого бюджета Ставропольского края и внебюджетные средства, полученные от предпринимательской деятельности.

5.6. Расходование средств на оплату труда производится в пределах ФОТ по следующим направлениям:

- гарантированная заработная плата;

- выплата надбавок, доплат и других выплат в соответствии с Приложением № 5 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Железноводский комплексный центр социального обслуживания населения» к Коллективному Договору (далее, «Положение об оплате труда»).

5.7. Размер средств на оплату труда, определяется в пределах бюджетных ассигнований и 41% средств, полученных от предпринимательской деятельности.

5.8. Премирование производится при наличии экономии ФОТ, которая определяется как разница между плановым ФОТ и начисленной гарантированной заработной платой. Плановый ФОТ коллектива определяется штатной численностью. При превышении планового ФОТ над гарантированным, выплата премии производится в соответствии с «Положением об оплате труда».

5.9. Кроме окладов работникам, включая совместителей, устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, доплаты и надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы.

5.10. В случае ухудшения качества или уменьшения объема выполняемых работ, изменение условий их выполнения, надбавки и доплаты отменяются, при этом работника предупреждают об отмене, за 2 месяца.

5.11. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата за работу в ночное время с 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов последующего дня производится в размере 35 % часовой ставки (части оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора.

5.13. Совмещение – выполнение работником наряду с основной работой функции по другой профессии внутри учреждения в пределах установленной продолжительности рабочего дня.

5.14. За выполнение работ в учреждении и структурных подразделениях в условиях, отклоняющихся от нормальных (за непосредственное обслуживание, контакт с контингентом) к должностным окладам

работников производится ежемесячная доплата в размере 15% от основного оклада.

5.15. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается всем работникам учреждения: от 3 до 5 лет непрерывного стажа работы - 20% от должностного оклада; свыше 5 лет работы - 30 % от должностного оклада.

5.16. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.17. Надбавки и доплаты устанавливаются приказом директора.

5.18. Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.19. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания за дни не производятся в случае увольнения по следующим основаниям:

- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ);
- при ликвидации учреждения (п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата работников (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ);
- при смене собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) (п. 4 части первой ст. 81 ТК РФ);
- в случае призыва работника на военную службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);
- в случае восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ст. 83 ТК РФ);
- в случае признания работника полностью нетрудоспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п.5 ст. 83 ТК РФ);
- в случае смерти работника, а также признание его судом умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 83 ТК РФ);
- в случае наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п. 7 ст. 83 ТК РФ).

5.20. В соответствии со ст. 137 ТК РФ работодатель вправе принимать решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных

выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

5.21. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 ТК РФ) или простоя (ч.3 ст. 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.22. Выплата заработной платы осуществляется в учреждении каждые полмесяца: 20 числа за текущий месяц, 5 числа окончательный расчет за предшествующий месяц. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника, выдает расчетный листок сформированный в программе 1С : Зарплата и кадры, под роспись работника в реестре выдачи расчетных листков (Приложение 11.1. к главе 11 «Прочие положения» Положения об оплате труда работников ГБУСО «Железноводский КЦСОН» к Коллективному договору). Расчетный листок содержит сведения:

1) о составных частях заработной платы, причитающийся работнику за соответствующий период;

2) о 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, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей сумме, подлежащей выплате.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости

6.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам,

повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии со ст. 168 ТК РФ.

6.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

6.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7. Охрана труда.

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

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья работников ГБУСО "Железноводский КЦСОН";
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством Ставропольского края;
- ежегодно заключать Соглашения на проведение мероприятий по охране труда в форме Дополнительного Соглашения к Коллективному Договору;
- проводить в учреждении Дни охраны труда;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемами выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проводить специальную оценку условий труда;
- предоставлять дополнительные технические перерывы по 15 минут через каждые 2 часа работы за компьютером;

- выполнять в установленные сроки, комплекс организационных, технологических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением на проведение мероприятий по охране труда;
- осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Обеспечить работникам и служащим производственные и бытовые условия в соответствии с санитарными нормам;
- обеспечивать приобретение и выдачу, за счет собственных средств учреждения, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке;
- обеспечивать приобретение, пополнение и выдачу, за счет собственных средств учреждения, аптек для оказания первой медицинской помощи, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке;
- предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда дополнительный отпуск, присоединяемого к основному, сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;
- организовывать проведение за счет собственных средств учреждения обязательных предварительных, (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обеспечивать расследование и учет в соответствии нормам Трудового Кодекса РФ и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на оказанные услуги (выполненные работы);
- обеспечивать внедрение систем оценки и управления профессиональными рисками, вовлечение работников в процесс выявления опасностей и устранения профессиональных рисков.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование (за счет средств работодателя).

7.3. По профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах во исполнение Рекомендаций по практической деятельности социальных партнеров в Российской Федерации по продвижению Рекомендаций Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда и письма Минздравсоцразвития России от 05 декабря 2011 г. № 22-5/10/2-12152. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах могут осуществляться в следующих формах:

- проведение опроса (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции и др.);

- включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;

- обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда.

7.4. В соответствии со ст. 218 ТК РФ в организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 4 человек.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

8.1. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки, возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере установленном действующим законодательством;
- при совмещении работы с получением образования (глава 26 ТК РФ), оплата учебного отпуска в соответствии с законодательством РФ;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.2. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) устанавливаются следующие компенсации:

- по фактору вредности 3.1 в размере 4 % тарифной ставки (оклада) работника, чьи условия труда признаны вредными;

- по факторам вредности 3.2 и 3.3 установить доплату в размере 8% и 12% соответственно от тарифной ставки (оклада) работника, чьи условия труда признаны вредными.

8.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.4. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

8.4.1. Работодатель обязуется:

- оплачивать, первые 3 дня болезни, пособие по временной нетрудоспособности за счет бюджетных средств.

Фонд социального страхования, при предоставлении соответствующих документов осуществляет прямые выплаты: пособие по временной нетрудоспособности свыше 3 дней; единовременное пособие женщине при постановке на учет на ранних сроках беременности; пособие по беременности и родам; единовременное пособие на рождение ребенка; пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет.

- оказывать на бесплатной основе гарантированные социальные услуги сотрудникам, вышедшим на пенсию.

8.4.2. Профком обязуется:

- систематически контролировать выполнение мероприятий по охране труда;

- осуществлять контроль правильности заключения трудовых договоров сотрудников с администрацией, подготовкой и переподготовкой кадров, оказывать помощь администрации в организации повышения квалификации сотрудников;

- оказывать помощь в приобретении путевок для отдыха сотрудников и членов их семей;

- осуществлять контроль выполнения действующих законов по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования.

8.5. По ходатайству профсоюзного комитета и письменного заявления самого работника учреждение может оказывать помощь в оздоровлении:

8.5.1. Заведующим отделениями, социальным работникам, сиделкам на базе государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», при условии:

1) высоких показателей производительности труда;

2) отсутствие дисциплинарных взысканий в течении года;

3) согласия профсоюзного комитета;

4) стаж работы заведующего отделением, социального работника и сиделки - не менее 3 лет.

По согласованию с перечисленными работниками оздоровление может проходить в период его ежегодного оплачиваемого отпуска либо в период отпуска без сохранения денежного содержания.

8.5.2. Все работники учреждения имеют право воспользоваться

услугами социально-оздоровительного отделения и услугами парикмахера учреждения, по тарифам на дополнительные платные услуги, утвержденные приказом директора учреждения.

**9. Взаимные обязательства администрации
и профсоюзной организации по развитию социального
обслуживания,
распределению денежных средств, полученных от оказания
платных социальных услуг.**

9.1. Общие обязательства работодателя и профкома.

9.1.1. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- создавать условия для эффективной деятельности работников учреждения путем укрепления материально - технического, экономического и социально - культурного потенциала с учетом финансирования;
- обеспечивать безаварийные условия труда;
- обеспечивать сохранность имущества.

9.1.2. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений Коллективного Договора и других законодательных актов;
- систематически контролировать выполнение мероприятий по охране труда;
- осуществлять контроль правильности заключения трудовых договоров сотрудников с администрацией, подготовкой и переподготовкой кадров, оказывать помощь администрации в организации повышения квалификации сотрудников;
- оказывать помощь в приобретении путевок для отдыха сотрудников и членов их семей;
- осуществлять контроль выполнения действующих законов по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования.

9.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные в соответствии с действующим законодательством, режим труда, правила и инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, требования должностных инструкций, дисциплину труда;
- способствовать повышению эффективности работы учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу, уважать права друг друга;

- беречь государственное имущество и содержать его в исправном состоянии, не допускать случаев хищения;
- содержать в порядке и чистоте свое рабочее место и прилегающую территорию, соблюдать требования производственной санитарии.

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

10.1. Способствовать соблюдению работниками учреждения Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

10.2. Представительствовать от имени работников учреждения - членов профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

10.3. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

10.4. Добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного Договора, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого учета мнения профкома.

10.5. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного Договора.

10.6. Представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.

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

10.8. Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссиях по охране труда представителей профкома.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений.

10.11. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения.

10.12. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников учреждения.

10.13. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении Коллективного Договора.

10.14. Представлять и защищать индивидуальные социально-трудовые права членов профкома и коллективные интересы всех работников данного работодателя, гарантированные законодательством, настоящим Коллективным Договором, в органах по рассмотрению трудовых споров.

10.15. Представлять интересы пострадавших работников - членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

10.16. Участвовать в составе комиссии в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

10.17. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников учреждения, требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы.

10.18. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.

10.19. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в налоговый орган и организацию социального страхования.

10.20. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзного комитета.

11.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что профком является полномочным представителем работников учреждения по вопросам:

- а) защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- б) содействия их занятости;
- в) ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного Договора и контроля за его выполнением;
- г) соблюдения законодательства о труде;
- д) урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности профкома работодатель обязуется:

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

11.3.2. Предоставлять профкому по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению Коллективного Договора и подведения итогов его выполнения;

11.3.3. Обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении представителями работодателя жалоб и заявлений работников – членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но ежемесячно уплачивающих на счет профсоюза денежные средства в размере 1% от заработной платы;

11.3.4. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.3.5. Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются работодателем;

11.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюза;

11.3.7. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета Ставропольской краевой организации – «Профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ» - членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы в учреждении;

11.3.8. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета Ставропольской краевой организации – «Профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ» денежных средств в размере 1% от начисленной заработной платы;

11.4. Работники учреждения, избранные в профком, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей профкома - без предварительного согласования с вышестоящей профсоюзной организации.

12. Контроль за выполнением Коллективного Договора.

12.1. Контроль за выполнением Коллективного Договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного Договора, соответствующими органами по труду.

12.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного Договора в одностороннем порядке.

12.3. Стороны обязуются:

12.3.1. Осуществлять проверку хода выполнения Коллективного Договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Коллективный Договор.

12.3.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного Договора.

12.4. Профком, подписавший Коллективный Договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного Договора и бесплатно получает ее, при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

13. Комиссия по трудовым спорам.

13.1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

13.2. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

13.3. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников организации.

13.4. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

13.5. По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации.

13.6. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организации могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

13.7. Организационно – техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

13.8. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии (ст. 384 ТК РФ).

13.9. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации, за исключением споров, по которым Трудовой Кодекс РФ и иными

федеральными законами установлен другой трудовой порядок их рассмотрения.

13.10. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

14. Заключительные положения.

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

14.2. В целях более действенного контроля исполнения принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Коллективного Договора.

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

14.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о финансово – экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

14.5. Подписанный сторонами Коллективный Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с Коллективным Договором под подпись.

14.7. Все изменения и дополнения вносятся в Коллективный Договор в течение срока его действия только по взаимному согласию Сторон, оформляются в виде дополнительных соглашений к Коллективному Договору и принимаются комиссией по ведению коллективных переговоров.