

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного стационарного
учреждения социального обслуживания системы
социальной защиты населения «Прохоровский дом-
интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного
гражданина Белгородской области М.А. Деркач»

на 2019-2021 годы

Принят на общем собрании работников ГБУСОССЗН
«Прохоровский дом-интернат для престарелых и
инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской
области М.А. Деркач»

«26» апреля 2019 год

От работодателя:

Директор ГБУСОССЗН
«Прохоровский дом-интернат для
престарелых и инвалидов имени
Почетного гражданина
Белгородской области М.А.
Деркач»



«26» апреля 2019 год

Т.Н. Дивина

От работников:

Председатель профсоюзной
организации ГБУСОССЗН
«Прохоровский дом-интернат для
престарелых и инвалидов имени
Почетного гражданина Белгородской
области М.А. Деркач»



«26» апреля 2019 год

И.В. Воронина



Раздел 1. Общие положения.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач» Дивиной Татьяны Николаевны и работниками организации в лице председателя профсоюзной организации Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач» Ворониной Инны Вячеславовны, представляющей интересы работников.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе ПОЛОЖЕНИЯ о порядке ведения переговоров между работниками и работодателем о заключении коллективного договора (Приложение № 1).

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Основные принципы заключения коллективного договора.

Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обстоятельств и контроля за их выполнением. Стороны принимают на себя обязательства, определенные в коллективном договоре. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач», членов профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской

Федерации, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но поддерживающих профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии с п. 4 ст. 28 Федерального закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017), чьи интересы представляет профсоюзный комитет дома-интерната.

Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников **Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач»**, по всем условиям коллективного договора.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить конференцию трудового коллектива не реже одного раза в год.

Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с ним, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. Трудовой договор и обеспечение занятости.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора («эффективного контракта») в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор (эффективный контракт) хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 Трудового Кодекса Российской Федерации, далее ТК РФ).

Трудовые договоры («эффективные контракты») для различных категорий работников разрабатываются специалистом по кадрам. Так же дополнительно составляются договора о материальной ответственности работников. Список материально ответственных должностей утверждается директором учреждения (Приложение № 9).

2.2. Работодатель обязуется выполнять условия заключённого трудового договора («эффективного контракта») и оформлять изменения условий трудового договора («эффективного контракта») путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора

(«эффективного контракта»), и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ).

Работодатель обязуется сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по изменению штатного расписания (до момента вынесения приказа об изменении штатного расписания и т.д., т.е. когда еще не вынесен приказ об увольнении конкретных работников, а проводятся мероприятия по определению оптимальной численности работников и т.д.) по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров («эффективных контрактов») с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.3. Стороны договорились считать массовым увольнением, если в течение месяца количество высвобождаемых по п.2 ст. 81 ТК РФ составляет более 20% от общего количества работающих.

Стороны договорились считать, что при равной производительности труда и квалификации согласно ст. 179 ТК РФ предпочтение на оставление на работе, имеют:

- семейным - при наличии двух и более иждивенцев,
- 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,
- работникам предпенсионного возраста (ст. 144.1 ФЗ-352),
- работникам, имеющим трудовой стаж в учреждении свыше десяти лет,
- одиноким матерям, имеющим детей до 18-ти лет.

Работодатель обязуется:

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Стороны договорились соблюдать гарантии работников-членов профсоюза и установить, что увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ может быть произведено только с **предварительного согласия** выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.4 ст.82 ТК РФ).

2.4. Работодатель обязуется разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, в которых не допускать ликвидации организации, её подразделений, изменения формы

собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

Работодатель обязуется использовать внутренние резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливать наём 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 по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником не позднее чем за два месяца с предупреждением;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;
- заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

При направлении сотрудника в служебную командировку работодатель оплачивает расходы согласно ст.168 ТК РФ:

- расходы по проезду в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами;
- расходы по найму жилого помещения в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, а при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы -12 руб. в сутки;
- расходы на выплату суточных – в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и праздничные дни, дни нахождения в пути, включая дни отъезда и приезда;
- при направлении в командировку за границу командировочные расходы выплачиваются согласно Постановления Правительства РФ от 26.12.2005г. № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений» и Письмом Минфина РФ, Минтруда РФ от 17.05.1996 №1037-ИХ;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

2.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время, время отдыха работников организации регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего раздела коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю. Для врача и среднего медицинского персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная рабочая неделя, продолжительностью не более 35-ти часов с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (Приложение № 2) (ст.ст. 100, 103, 104 ТК РФ).

Перечень работ, на которых допускается деление рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены),

утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 105 ТК РФ).

Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам в соответствии с абз. 2 ст. 99 ТК РФ.

Перечень должностей работников занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда на основании сводной ведомости результатов специальной оценки условий труда, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 7).

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются с их письменного согласия, перечисленных в абзаце 2 ст. 113 ТК РФ, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя (абз. 5 ст. 113 ТК РФ).

3.2. Вечерней признается работа с 16-00 до 22-00 часов, ночной - с 22-00 до 6-00 часов. Помимо компенсаций и ограничений, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, работа в вечернее и ночное время может быть ограничена работникам по медицинским показаниям (ст. 96 ФЗ-197).

На непрерывно действующих участках деятельности и на отдельных видах работ, где по условиям работы невозможно сокращение продолжительности ежедневной работы в ночное время, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или оплачивается согласно действующему законодательству.

3.3. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, в соответствии с ст. 115 ТК РФ.

Работникам, являющимся инвалидами, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней, в соответствии с ФЗ-181 от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда (ст. 116 ТК РФ).

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. За длительный стаж работы в учреждении:

более 10 лет – 1 календарный день

более 15 лет – 2 календарных дня.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, компенсация за неиспользованные отпуска выплачивается независимо от причины увольнения, за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранением заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной

службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (дети, родители, родные братья и сестры) - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- участвовать в разработке мероприятий по охране труда;

- осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин имеющих малолетних детей;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда и других нормативных актов в соответствии с законодательством;

- способствовать росту квалификации работников;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 4. Оплата труда.

4.1. Оплата труда формируется согласно штатного расписания и сметы расходов на текущий год. Штатное расписание в приложениях к коллективному договору (Приложение № 6).

Оплата труда производится согласно:

- Закону Белгородской области «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области» от 29.12.2006 года № 85;

- Постановлению Правительства Белгородской области № 407-пп от 10.11.2014 года «Об утверждении порядка расходования организациями социального обслуживания системы социальной защиты населения области средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг»;

- Постановлению Правительства Белгородской области № 261-пп от 21.12.2006 года «Об утверждении «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области»;

- «Положения об оплате труда работников ГБУ СОССЗН «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач» и «Положения

о стимулирующих выплатах на основе ключевых показателей эффективности», утвержденных директором дома-интерната (Приложение № 5);

- Согласно Федеральному Закону от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

- Постановлению Правительства Белгородской области от 13.03.2017 г. №86-пп «Об установлении соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров казенных, бюджетных, автономных учреждений белгородской области и среднемесячной заработной платы работников данных учреждений», которым установлен предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБУСОССЗН «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач» и средней заработной платы работников учреждений в кратности от 1 до 5.

Оплата в ночное время:

- за каждый час ночной работы доплата производится в размере 50 % от базового оклада или должностного оклада согласно Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников ГБУСОССЗН «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач».

Оплата сверхурочной работы:

- выплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 152 ТК РФ).

Оплата вынужденного простоя:

- согласно ст. 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится по общему правилу (12 календарных месяцев, предшествующих начислению) в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров и согласований с профсоюзным комитетом.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством (ст.212 ТК РФ).

4.2. С 1 января 2019 года минимальный размер оплаты труда устанавливается в сумме 11 280 рублей в месяц.

Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

4.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производятся доплаты к должностным или базовым окладам на основании приказа руководителя учреждения.

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

Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленных по соглашению между работником и работодателем производится в соответствии с (ст.93 ТК РФ).

4.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, **5 и 20** числа каждого месяца.

За счет средств экономии фонда оплаты труда оказывается материальная помощь работникам учреждения согласно протокола заседания комиссии по выплате надбавок стимулирующего характера в размере 500-3000 рублей:.

- в связи с заболеванием;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруг);
- в связи с тяжелым материальным положением.
- в связи с выходом на пенсию по возрасту.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.8 ст. 136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ч.2 ст. 142 ТК РФ).

В случае ликвидации учреждения заработная плата и другие причитающиеся выплаты производятся из утвержденного фонда оплаты труда.

Раздел 5. Охрана труда.

5.1. Работодатель строит свою работу в соответствии с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Для проведения мероприятий по охране труда и противопожарной безопасности работодатель использует бюджетные и внебюджетные средства согласно утвержденной сметы расходов.

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на главного бухгалтера, от профсоюзного комитета на заместителя директора по общим вопросам.

5.2. Утвердить **по согласованию с профсоюзным комитетом** план мероприятий по охране труда (Приложение № 3) и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- санитарно-бытовому обеспечению;
- строительству и реконструкции санитарно-бытовых помещений.

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях учреждения. Создает и укрепляет службы охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением

Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя.

Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.3. Согласно ст. 212 ТК РФ Работодатель обязуется обеспечить:

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических

освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований всем работникам учреждения;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 4). Организовать проведение стирки, химчистки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки (ст.ст. 212,221 ТК РФ);

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

- создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от

работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и

рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

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

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекции труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

Работник организации в области охраны труда обязан (ст.214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений (ст.ст. 379, 220 ТК РФ).

Раздел 6. Социальная защита женщин и молодежи.

6.1. Работодатель берет на себя обязательство строго соблюдать действующее законодательство, регулирующее вопросы по организации труда и предоставлению льгот женщинам и молодежи, кроме того:

-предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве (одного, двух) дней в месяц;

-разрешать женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью не более 2 недель – в период, когда позволяют производственные условия;

-женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (детей инвалидов - до 16 лет) привлекать к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

6.2. Работодатель предоставляет льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования, в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Профсоюзный комитет обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодежи в использовании установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);
- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК РФ;
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;
- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. ст. 122, 124 ТК РФ;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК РФ);
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
- осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы социальное, медицинское и пенсионное страхование.

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих;
- своевременно перечислять средства за застрахованных лиц в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; Федеральным законом №198-ФЗ от 31.12.2002 г. « О внесении дополнений и изменений в Федеральный закон Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды; Гарантировать:
 - возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- в новогодние праздники организовывать для работников новогодние подарки за счет профсоюзных средств.

- участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 8. Основные принципы и правила служебного поведения работников.

8.1. Работники учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению проживающим в доме-интернате качественных социальных услуг;

- б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника учреждения социального обслуживания;

- в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения социального обслуживания;

- г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам проживающих, влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

- д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке получателям социальных услуг, а также другим лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

- е) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья проживающих;

- ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

- з) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

м) защищать и поддерживать человеческое достоинство получателей социальных услуг, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

н) уважать права получателей социальных услуг, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного гражданина в конкретной ситуации;

о) соблюдать конфиденциальность информации о получателе социальных услуг, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

п) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника учреждения социального обслуживания, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;

р) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

с) соблюдать установленные в государственном органе, органе местного самоуправления и учреждении социального обслуживания правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

т) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения социального обслуживания, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

у) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

ф) стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности учреждения социального обслуживания по предоставлению получателям социальных услуг необходимых социальных услуг.

8.2. Работники учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также другие акты органа управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания субъекта Российской Федерации.

Работники учреждения несут ответственность перед получателями социальных услуг и перед обществом за результаты своей деятельности.

Работники учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Работники учреждения, осуществляющие взаимодействие с работниками других органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в субъекте Российской Федерации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые за счет средств работодателя:

- Работодатель при наличии денежных средств организует ежегодно ко Дню социального работника поздравления пенсионерам, ушедшим на пенсию в учреждении за счет внебюджетных средств.
- Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, выходе на пенсию на основании протокола решения профсоюзного собрания.

Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

10.1. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ). Список уполномоченных лиц профсоюзного комитета прилагается (Приложение № 8).

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, Федеральным Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10-ФЗ от 12.01.1996 г., другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

- не препятствовать, представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, 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. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 №73 «Об утверждении форм необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях организациях».

- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов, а также производить безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Перечислять профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и охраной труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя;

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных

союзов, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

10.2. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а так же с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ).

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду (Приложение № 1).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на общих собраниях (конференциях) работников.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

- обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

11.2. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах

выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений договора.

Лица, виновные в не представлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу, установленному в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях»).

Раздел 12. Заключительные положения.

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком **на три года**. Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры 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 (ст. 43 ТК РФ).

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ, иными федеральными законами.

12.2. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду, для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач»

Представитель
работодателя:

Директор дома-интерната



МП Т.Н. Дивина

Представитель работников:

Председатель профсоюзного
комитета

И.В. Воронина