

Согласовано:

Согласовано:

От работодателя

От работников

Директор Муниципального
бюджетного стационарного
учреждения социального
обслуживания системы социальной
защиты населения «Красненский
дом милосердия» во имя святой
блаженной Ксении Петербургской

Представитель работников -
председатель профсоюзного
комитета



О.Я. Патола


М.П.

С.Н. Ярмонова

«25» октября 2023 г.

«25» октября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного стационарного учреждения социального
обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом
милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской

На период с «25» октября 2023 года по «24» октября 2026 года

Коллективный договор принят на общем собрании работников
«25» октября 2023 года (протокол №1)



РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Директор Муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской Патола Оксана Ярославовна
2.	Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Председатель профсоюзного комитета Ярмонова Светлана Николаевна
3.	Юридический адрес организации	309882 Белгородская обл., Красненский район, с. Горки, ул. Центральная, д.67
4.	Телефон представителя работодателей	8(47262) 5-31-39
5.	Телефон представителя работников	8(47262) 5-31-33
6.	Вид экономической деятельности	87.90 Деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая
7.	Численность работников организации	52
8.	Наличие приложений к коллективному договору (наименование)	Приложение № 1 Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской. Приложение № 2 Перечень

		<p>профессий и должностей работников муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.</p> <p>Приложение № 3 Положение о ненормированном рабочем дне муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской.</p>
--	--	--

ОГЛАВЛЕНИЕ:		
	наименование	№ страницы
Раздел 1	Общие положения	5
Раздел 2	Трудовые отношения	6
Раздел 3	Охрана труда и пожарная безопасность	8
Раздел 4	Оплата труда, социальные гарантии и компенсации	13
Раздел 5	Рабочее время и время отдыха	18
Раздел 6	Гарантии деятельности профсоюзной организации.	23
Раздел 7	Контроль над исполнением коллективного договора.	23
Раздел 8	Ответственность за неисполнением коллективного договора.	24
Раздел 9	Заключительные положения	25
Раздел 10		
Приложение № 1	Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской	26
Приложение № 2	Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.	36
Приложение № 3	Положение о ненормированном рабочем дне муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской.	37

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным между работодателем в лице директора муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской (далее МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия») и работниками в лице председателя профсоюзного комитета работников МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия», регулирующим социально-трудовые отношения в МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия» на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) и иными нормативными актами направленными:

- на обеспечение социальной стабильности и социального партнерства;
- на определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- на установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

- на создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями,

установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - муниципальное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской в лице директора Патола Оксаны Ярославовны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и работники муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской, в лице председателя профсоюзного комитета муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской Яρμοновой Светланы Николаевны, с другой стороны.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия».

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет.

1.6. Комиссия по ведению переговоров, подготовке проекта и заключению коллективного договора в месячный срок после вступления в силу

коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех сотрудников МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия».

1.7. Изменения и внесение дополнений в коллективный договор производятся в том же порядке, что и его принятие.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия», расторжения трудового договора и прекращения полномочий директора.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.10. При ликвидации МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В целях урегулирования социально-трудовых отношений и с учетом специфики уставных задач МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия» и финансовых возможностей, стороны могут совместно устанавливать более высокий уровень гарантий по сравнению с действующим законодательством, которые закрепляются в локальных нормативно - правовых актах, принимаемых в порядке, установленном Уставом МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия».

1.12. Контроль над выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется совместной комиссией, назначаемой приказом МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия», которая не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий коллективного договора. Результаты работы комиссии оглашаются на общем собрании всех работников МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия».

1.13. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

2. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения между МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия» и работниками возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок.

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

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст.58 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (ст. 65 ТК РФ).

2.4. Работодатель при заключении трудового договора обязуется:

- определять в нем существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ);
- указывать причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ);
- не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ);
- по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ);
- не включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия», а ошибочно включенные - признавать недействительными и не применять их (ст.9 ТК РФ);
- при приеме на работу ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия», локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.5. Работодатель после вступления трудового договора в силу обязуется:

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 60, 74 ТК РФ);
- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, указанных в законах (ст.ст. 57, 72, 73, 74, 75, 76 ТК РФ);
- расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе (ст. 80 ТК РФ);

- прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ (ст.ст.77-81, 83, 84, 332, 336) и других федеральных законах, и с соблюдением установленных гарантий (ст.ст. 178-181 ТК РФ);

- решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников в конкретных подразделениях (ст.82 ТК РФ);

- расторгать трудовой договор с работником по инициативе работодателя с учетом мотивированного мнения по основаниям, указанным в пунктах 2, 3, 5 ст.81ТК РФ и ст.82 ТК РФ.

2.6. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание действует в течение календарного года. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Если в течение года работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, объявляют новое дисциплинарное взыскание, то окончание срока действия первого дисциплинарного взыскания продлевается до окончания срока второго дисциплинарного взыскания.

Работодатель вправе снять с работника дисциплинарное взыскание досрочно по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трёх лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и ли органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.(ст. 193 ТК РФ).

2.7. Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления

электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 Трудового Кодекса РФ.

3. Охрана труда и пожарная безопасность

3.1. Работодатель строит свою работу на основе 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.

3.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и коллективной защиты работников;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

- случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

- приобретение и своевременную бесплатную выдачу специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам отдельных профессий, необходимых для выполнения трудовых обязанностей (Приложение № 2).

- организовывать обучение требованиям охраны труда уполномоченного по охране труда 1 раз в 3 года;

- расследование и учёт в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.3. В области охраны труда работники обязаны (ст. 215 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по применению средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обследования.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников организации за счет средств работодателя.

3.4. Провести специальную оценку условий труда (СОУТ), в которую входит оценка профессиональных рисков, на всех рабочих местах организации в соответствии с законом РФ № 426 –ФЗ от 28.12.2013г.

3.5. Обеспечиваются следующие гарантии прав работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены:

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, ему должна быть предоставлена другая работа на время устранения такой опасности (ст.220 ТК РФ). При отсутствии такой работы время простоя оплачивается (ст. 157 ТК РФ);

- в случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты запрещается требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, а возникший по этой причине простой оплачивается (ст.ст.220, 157 ТК РФ).

3.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07. 2021г. № 467н.

3.7. Стороны договорились, что:

3.7.1. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия

мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

3.7.2. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации;

- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 2 часов в течение рабочего дня (недели) с сохранением среднего заработка.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Обеспечивать участие работников в спортивных мероприятиях физкультурно-оздоровительного комплекса ГТО, оказывать содействие в проведении физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы с работниками и членами их семей.

3.8.2. Сохранять за работниками заработную плату за периоды участия в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях, оплата (возмещение) расходов на проезд к месту их проведения и обратно, иных расходов, связанных с их проведением, выделение собственного автотранспорта для перевозки участников мероприятий.

3.8.3. Награждать ценными подарками (призами), подарочными сертификатами, ходатайствовать о выделении льготных путевок на отдых и оздоровление работникам, ведущим здоровый образ жизни, участвующим в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях (в том числе награжденным значком ГТО).

3.8.4. Организовывать лекции, тренинги по управлению стрессом, оборудовать информационные стенды по вопросам сохранения здоровья и здорового образа жизни.

3.8.5. Применять меры материального поощрения работников участвующих в спортивных мероприятиях:

- приобретение на паритетных началах с профсоюзной организацией абонементов на занятия спортом (на посещение спортивных залов);

- дополнительно поощрять (премировать) работников:

- ведение здорового образа жизни (в том числе отказ от курения, занятие спортом, нормализацию веса);

- регулярное прохождение диспансеризации, вакцинации;

- отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности за исключением нетрудоспособности, связанной с полученными травмами, трудовым увечьем или профессиональным заболеванием;

- участие в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях, победу в них, содействие в их организации и проведении;

- за получение нагрудного значка за выполнение нормативов ГТО.

3.8.6. Применять меры морального поощрения работников, участвующих в спортивных мероприятиях:

- награждение победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий почетными грамотами (дипломами), медалями, кубками, знаками;

- организаторов спортивно-массовых мероприятий;

- широкое освещение спортивных соревнований и их победителей (призеров) в средствах массовой информации, в том числе местных и ведомственных, на сайтах организаций, доведение соответствующей информации до трудового коллектива (на общем собрании, на информационных стендах и т. п.).

- оборудование в местах общего пользования (вестибюли и т. п.) «Уголков спортивной славы» или других подобных мест демонстрации спортивных наград (кубков, дипломов и т. д.), завоеванных работниками (командами).

3.9. Работодатель имеет право:

3.9.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

3.9.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в учреждении;

3.9.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

3.9.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

3.10. Работодатель обязан:

3.10.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

3.10.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

3.10.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

3.10.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

3.10.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

3.10.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства;

3.10.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здание и на иные объекты учреждения;

3.10.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

3.10.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

3.10.10. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

3.11. Работники муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской обязуются:

3.11.1. Соблюдать требования пожарной безопасности;

3.11.2. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения;

3.11.3. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственно руководителю и пожарную охрану.

4. Оплата труда, социальные гарантии и льготы социальное, медицинское и пенсионное страхование.

4.1. Оплата труда работников муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской устанавливается:

- на основании Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и нормативных правовых актов, локальных правовых актов, регулирующих оплату труда;

- на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской (Приложение № 1).

4.2. Экономия по фонду оплаты труда является переходящим остатком и может быть использована на пополнение фонда оплаты труда другого месяца и выплату премии по итогам работы в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской.

4.3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда устанавливается:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в размерах, предусмотренных действующим законодательством (ст.ст.149-154 ТК РФ) и настоящим договором (при выполнении работ различной квалификации,

совмещении профессий, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при работе в ночное время);

- за труд в особых условиях, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенными Правительством РФ (ст. 147 ТК РФ).

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

4.4. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ:

- по вине администрации муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- не по вине администрации и работника муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской - в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- по вине работника - не оплачивается.

4.5. Выплата заработной платы работникам муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской производится только в денежной форме (ст. 131 ТК РФ).

4.6. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период (ст. 136 ТК РФ).

4.7. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые пол месяца:

- за первую половину месяца 25 числа;

- окончательный расчет за месяц 10 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо по выбору работника, на основании его письменного заявления, заработная плата переводится:

- в кредитную организацию, с которой у Работодателя заключен договор (в таком случае обслуживание банковской карты осуществляется за счет средств Работодателя);

- в иную кредитную организацию, в которой у Работника открыт лицевой счет и в которую Работник изъявил желание переводить его заработную плату (в таком случае обслуживание банковской карты (лицевого счета) осуществляется за счет личных средств Работника).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (в том числе: компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за сельские, за уровень управления, за стаж работы и другие).

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

4.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

4.9. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.10. Если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст.244 ТК РФ) увольняемым работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день увольнения (ст.140 ТК РФ).

4.11. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ТК РФ (ст.142 ТК РФ).

4.12. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст.ст. 165-188 ТК РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска;

- в связи с задержкой по вине работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при прекращении трудового договора;
- при переводе работника на другую постоянную ниже оплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника для повышения квалификации.

4.13. Направление работников в служебные командировки производится на основании постановления правительства РФ от 13.10.2008 года № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

4.14. «Возмещение расходов, связанных со служебными командировками производится на основании постановления правительства РФ от 02.10.2002 года № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

Размер суточных за каждый день нахождения в служебной командировке:

- в городах Москва и Санкт-Петербург - 500 руб.,
- в иных населенных пунктах на территории Российской Федерации - 300 руб.

Расходы по проезду и найму жилого помещения возмещаются в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.

4.15. При направлении работников в служебные командировки выплачивать работнику за время нахождения в командировке средний заработок, а в случае, когда сумма среднего заработка ниже заработной платы работника за тот же период, производить ему доплату до текущей заработной платы, либо производить выплату непосредственно заработной платы.

4.16. Выплаты социального характера могут предусматриваться только при наличии экономии по фонду оплаты труда денежных средств. Работникам муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской приказом муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом

милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской могут быть установлены следующие выплаты социального характера:

а) оказание материальной помощи работнику в размере, не превышающем двух базовых (должностных) окладов:

- в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании медицинского заключения;

- в связи с тяжелой болезнью членов семьи (супруг (а), дети, родители);

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов;

б) оказание материальной помощи работнику в размере одного базового должностного оклада:

- в случае смерти близких родственников (родители, супруг (а), дети);

- в связи с рождением ребенка;

- в связи с вступлением в брак;

- при прекращении им трудовой деятельности по достижении пенсионного возраста (не позднее одного месяца с момента достижения пенсионного возраста);

в) оказание материальной помощи члену семьи в связи со смертью работника при предоставлении документов, подтверждающих родство, в размере одного базового должностного оклада.

4.17. Решение о предоставлении материальной помощи работникам Учреждения принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

4.18. 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;

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, (статья 185.1 ТК. РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в течение 3 рабочих дней после прохождения диспансеризации.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ).

4.19. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 16242 рубля в месяц.

Начиная с 2024 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами работникам устанавливается следующий режим работы:

- для мужчин – 40 часов в неделю;
- для женщин – 36 часов в неделю.

5.1.2. Время начала рабочего дня:

- понедельник - пятница – 8.00 часов.

5.1.3. Время окончания рабочего дня:

- для мужчин – понедельник – пятница – 17.00 часов;
- для женщин – понедельник – пятница – 17 часов 12 минут,

5.1.4. Перерыв на обед:

- для мужчин – с 12.00 часов до 13.00 часов,
- для женщин – с 12.00 часов до 14.00 часов.

5.1.5. Выходные дни – суббота и воскресенье.

5.2. Нерабочие праздничные дни определены ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. По соглашению между работником и работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Сверхурочная работа проводится по основаниям, указанным в ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с письменного соглашения работника.

5.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни проводится в исключительных случаях, указанных в ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации и только с письменного согласия работника.

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

5.7. За каждый час ночной работы доплата производится в размере 20 % от базового оклада согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской.

5.8. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

5.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и денежного содержания, размер которого определяется в

порядке, установленном трудовым законодательством для исчисления средней заработной платы.

5.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10.1. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.11. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 6 календарных дней в зависимости от занимаемой должности. Перечень должностей, условия и порядок предоставления такого отпуска устанавливаются в Положении о ненормированном рабочем дне муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской. (Приложение № 3).

5.12. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Законом РФ от 15.05.1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» продолжительностью 7 календарных дней (ч. 2 ст. 18).

5.13. По заявлению работника предоставляется дополнительный день отдыха работнику – донору в следующих случаях:

5.13.1. для сдачи крови и ее компонентов;

5.13.2. если в день сдачи крови сотрудник работал (ч.2 ст. 186 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.13.3. после каждого дня сдачи крови и ее компонентов (ч. 4 ст. 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.14. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх продолжительности основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.14.1. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующий годы может предоставляться в любое удобное время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составленными работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Профсоюзного комитета.

График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.16. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное время пользуются следующие работники:

- инвалиды;
- любые работники при наличии путевок на лечение;
- женщины, имеющие трех и более детей.

5.17. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.18. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.19. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней, перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работников (ст. 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.22. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.23. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.24. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.25. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (при предоставлении подтверждающих документов) в следующих случаях:

- 5.25.1. в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- 5.25.2. в связи с бракосочетанием детей работника – 3 дня;
- 5.25.3. в связи с рождением ребенка – 2 дня;
- 5.25.4. для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- 5.25.5. для проводов детей в армию – 1 день;
- 5.25.6. для участия в похоронах близких родственников (супруг(а), родители, дети, братья, сестры) – 3 дня.

5.26. Работникам, регулярно проходящим профилактические медицинские осмотры и диспансеризацию, предоставляются гарантии согласно редакции статей 185,185.1 ТК РФ. Для отдельных категорий работников устанавливаются обязательные предрейсовые, послерейсовые медицинские осмотры. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

5.27. Работник освобождается от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем. Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

5.28. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по уходу за нетрудоспособным родителем или другими членами семьи (детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами и т.д.) до трех месяцев с сохранением места работы на основании справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе и документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию);

5.29. Работникам приостанавливается действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, которые принимают участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, не допускают прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части первой статьи 39 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по

мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации:

- производить выплаты в размере не ниже средней заработной платы, в период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

6. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.

Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

Работодатель, оценивая финансовые возможности учреждения в части внебюджетных денежных средств, на момент принятия решения, в соответствии планом финансово-хозяйственной деятельности выделяет:

- ежегодно ко Дню пожилого человека денежные средства на приобретение подарков (продуктовых наборов) пенсионерам, бывшим работникам и работающим пенсионерам, ушедшим на пенсию в учреждении.

Профсоюзный комитет выделяет денежные средства:

- для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях и выходе на пенсию на основании протокола решения профсоюзного комитета.

- на подарки к новогодним праздникам, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню и Дню социального работника для членов профсоюзной организации.

- на проведение культурно-массовых мероприятий и на участие в согласованных общественных акциях.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюзного комитета в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что Профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам: защиты социально-трудовых прав и интересов работников; содействия их занятости; ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзному комитету:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов;

- транспортные средства;

- обеспечивает средствами связи, оплачивает услуги междугородной и международной связи.

7.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

7.5. Работодатель ставит Профсоюзный комитет в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

7.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом.

7.7. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать отделы, другие места работы в организации; получать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

7.8. Профсоюзный комитет вправе вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок не позднее пяти дней рассмотреть по существу предложения Профсоюзного комитета и дать по их поводу мотивированные ответы.

7.9. Работодатель обеспечивает участие Профсоюзного комитета с правом совещательного голоса в органах управления организацией. Представители профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации работников, по расследованию несчастных случаев на производстве.

7.10. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.11. 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.

7.12. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8. Контроль над исполнением коллективного договора.

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями.

8.2. Стороны вносят представления об устранении выявленных нарушений, привлекают виновных к ответственности и обязуются не реже одного раза в год проводить обсуждение хода выполнения данного договора на совместном заседании представителей коллектива, уполномоченных общим собранием.

9. Ответственность за невыполнение коллективного договора.

9.1. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном Федеральным законом (ст.55 ТК РФ).

10. Заключительные положения.

10.1. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законом. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.3. Для урегулирования разногласий при выполнении договора используются процедуры, предусмотренные законом.

10.4. Стороны договорились, что при решении вопросов в рамках настоящего договора необходимо отказаться от конфронтации, руководствоваться принципами взаимного уважения, сотрудничества и взаимопонимания.

Пролито, пронумеровано / скреплено
Листья 29 (три шата дед / ть) лиса

Директор МБС / СОСЗМ Казань
Дом Милосердия

ДОКУМЕНТ



Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

15 (пятнадцать) листов

Представитель работников Ярмонова С.Н.

Представитель работодателя Патола О.Я.

«11» марта» 2024г.



