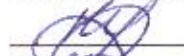


Директор МБУ «ЦСОН
Кировского района
г. Ростова-на-Дону


Т.Е. Марченко
« 15 » 01 2020 года



Председатель первичной
профсоюзной организации
г. Ростова-на-Дону


Д.Ю. Кукленко
« 15 » 01 2020 года

Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания населения Кировского
района города Ростова-на-Дону»

на 2020- 2022 г.г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 13254/20-754
от 27.04.2020

г. Ростов на-Дону
2020г.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости
3. Развитие трудовых ресурсов
4. Рабочее время
5. Условия работы. Охрана и безопасность труда
6. Условия и охрана труда женщин
7. Компенсация вреда причиненного здоровью работника
8. Оплата и нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты
9. Социальное и медицинское обслуживание работников
10. Заключительные положения

Приложения к коллективному договору:

№ 1 Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону»

№ 2 Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону»

№ 3 Положение о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону»

№ 4 Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работникам Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону»

№ 5 Положение о порядке расходования денежных средств, полученных от приносящий доход деятельности Муниципальным бюджетным учреждением «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону».

№ 6 Положение о порядке проведения аттестации работников МБУ «ЦСОН Кировского района города Ростова-на-Дону»

№ 7 Нормы выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.

№ 8 Нормы выдачи СИЗ

№ 9 Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: от работодателя директор МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону» Марченко Т. Е. и председатель первичной профсоюзной организации Кукленко Д.Ю.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области, нормативными актами г. Ростова-на-Дону.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий 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 обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Основными целями настоящего договора являются:

- создание системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

- установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с

установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства.

1.6. Общие обязательства работодателя и Профсоюза.

1.6.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- информировать Профсоюз о проектах и планах реализации текущих и перспективных производственно-экономических планов и программ, рассматривать его предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.6.2. Работники учреждения обязуются:

- качественно, своевременно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные, периодические и внеочередные медицинские осмотры;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества и роста производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно извещать руководителя о любой ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о несчастных случаях или ухудшении состояния своего здоровья;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия.

Профсоюз как представитель работников:

- контролирует соблюдение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений настоящего коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника с руководителем учреждения и в иных случаях, специально оговоренных законом. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, а также лиц, ранее работавших в организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

2.3. Все работники учреждения подлежат аттестации, которая проводится в порядке, предусмотренном законодательством, и в соответствии с Положением об аттестации работников МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону» (Приложение 6).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять председателю профкома проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.7. Стороны договорились, что помимо работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, а в случае равной производительности

труда и квалификации предпочтение: семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повысившие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- многодетные матери.

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, без ущерба работе учреждению.

2.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий в течение 1 года.

2.10. В случае смены руководителя учреждения, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штатов работников.

Высвобожденным работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством связанные с расторжением трудового договора.

3. РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.

3.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.2. Работодатель создаёт работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда.

3.3. В целях повышения престижа массовых профессий и содействия повышению квалификации работников стороны обязуются ежегодно проводить конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии», обеспечивают участие его победителей по соответствующим номинациям в областных и городских конкурсах профессионального мастерства.

3.4. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов Работодателя, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения Профсоюза.

3.5. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

3.6. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

3.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.

4.2. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в учреждении работники могут привлекаться к работе для выполнения неотложных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, по письменному приказу работодателя с соблюдением ограничений, установленных законодательством. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется предоставлением выходного дня.

К дежурствам могут привлекаться только специалисты по списку, утвержденному руководителем учреждения.

Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством.

Также, с согласия Руководителя учреждения и по уважительной причине, возможно изменение графика работы, но с сохранением 8-ми часового рабочего дня.

Остальные вопросы, касающиеся времени работы и отдыха, содержатся в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель учреждения обязан обеспечить:

-организацию охраны труда для работников МБУ в соответствии с действующим законодательством РФ, отраслевыми нормативными актами и инструкциями по ОТ;

-работников средствами индивидуальной и коллективной защиты (Приложение № 7 «Нормы выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств»);

-приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам,

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 8 «Нормы выдачи СИЗ»);

-обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по ОТ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, вводный инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, ГО и инструктажа по противодействию распространения ВИЧ-инфекции с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ», стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований ОТ и пожарной безопасности;

-недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по ОТ и пожарной безопасности, а также стажировку и проверку знаний;

-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 случаях, предусмотренных законом, проведение обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

-недопущение к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, а также в случае медицинских противопоказаний;

-информирование работников об условиях и ОТ на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

-принятия 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 нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

-санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями ОТ.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

6.1. В целях сохранения в учреждении квалифицированных кадров и предупреждения безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

6.1.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований;

6.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

6.2.1. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

6.2.2. Предоставлять, по просьбе женщин (мужчин), имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет, женщине (мужчине) имеющей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.2.3. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе и по согласованию использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время.

6.2.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых рабочих 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 и порядке, которые установлены федеральными законами.

7. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Работодатель и представитель работников исходят из того, что учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, согласно действующему законодательству.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. Сумма средств, направляемых на потребление нужд учреждения, в том числе и оплату труда работников, распределяется согласно утвержденной смете расходов вышестоящей организацией.

8.2. Условия оплаты труда работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации города Ростова-на-Дону от 18.01.2017 № 17, Положением об оплате труда работников МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону» (Приложение № 2), Положением о премировании работников МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону» (Приложение № 3).

8.3. Стороны договорились, что заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца - 7 и 22 числа. Размер аванса не может превышать 50 % от заработной платы работника.

В обоих случаях выплаты по заработной плате работников не превышают максимально допустимый 15-ти дневный промежуток времени с момента окончания периода, за который она начислена, что соответствует требованию части 6 статьи 136 ТК РФ.

Сотрудники, которые приняты на работу в период с 1-го по 6-ое число месяца, получают первую часть заработной платы за фактически отработанное время по истечении 15-ти дней с момента принятия на работу, а затем 22 числа текущего месяца (то есть на седьмой день с момента окончания периода – с 1-15 число месяца), и за вторую часть месяца (с 16 по 30 (31)) заработная плата выплачивается 7-го числа месяца, следующего за расчетным (на седьмой день с момента окончания периода).

По уважительной причине размер аванса в разовом порядке и с разрешения руководителя учреждения может быть увеличен.

При выплате заработной платы выдается расчетный листок, который содержит сведения о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику путем зачисления денежных средств на счета карт банками Российской Федерации.

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

Удержание из заработной платы производится в строго предусмотренных действующим законодательством случаях.

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, предусмотрена действующим законодательством.

8.4. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы, включая увеличение (индексацию) должностных окладов, ставок заработной платы, в порядке, установленном постановлением администрации города Ростова-на-Дону.

8.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата к должностным окладам (ставка заработной платы). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется по соглашению сторон, в размере не менее **25 %** должностного оклада (ставки заработной платы) по основной или совмещаемой должности и устанавливается приказом Руководителя МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону».

8.6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

8.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

8.9. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону» системы оплаты труда.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

8.10. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону», независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29) число включительно).

8.11. Нормирование труда.

Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками норм труда. К таким условиям относятся:

- исправное состояние помещений и используемого оборудования
- своевременное обеспечение необходимой для работы документацией
- надлежащее качество материалов и иных средств, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности.

9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, на обязательное медицинское страхование работников.

9.2. Работодатель обязуется своевременно проводить в соответствии со ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинские осмотры и диспансеризацию персонала учреждения на рабочих местах.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор может быть продлен сроком на три года либо заключен новый.

10.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения,

разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательств по коллективному договору.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Председатель Профсоюза обязуется содействовать реализации прав работников, основанных на коллективном договоре.

10.7. Всем работникам учреждения запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;
- курить на рабочем месте;
- использовать Интернет в личных целях;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в организацию или находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

10.8. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с клиентами и посетителями.

10.9. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники учреждения, включая вновь принимаемых на работу. Все работники учреждения, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.

10.10. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.12. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и действует с «01» января 2020 г.

