

От работодателя:

Директор
Профкома



Н.И. Благодаренко

«06» _____ 2020 года

От работников:

Председатель



О.И. Фадеева

«06» _____ 2020 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Краснодарского края
«Геленджикский комплексный центр социального
обслуживания населения»
(ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»)
на 2020 – 2023 годы

Принят на общем собрании
работников
(протокол от 06.05.2020 года № 2)

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Геленджик»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 07.05.2020 № 20-Т
Вед. спец. / / Трощининко О.А.
НАИМЕНОВАНИЕ ПОЛНОМОЧЕННОГО ПОДПИСАТЕЛЯ

Оглавление

Раздел 1.	
Общие положения.....	3
Раздел 2.	
Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.....	4
Раздел 3.	
Трудовой договор и обеспечение занятости	7
Раздел 4.	
Рабочее время и время отдыха	9
Раздел 5.	
Оплата труда.....	10
Раздел 6.	
Охрана труда	11
Раздел 7.	
Дополнительные гарантии, компенсации и льготы	13
Раздел 8.	
Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.....	13
Раздел 9.	
Контроль выполнения коллективного договора.....	14
Раздел 10.	
Заключительные положения.....	15
Приложения.....	15

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН») (далее – учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН» (далее - работодатель) в лице директора учреждения Благодаренко Нины Ивановны, действующей на основании Устава, и работниками учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета (далее – профком) Фадеевой Ольги Ивановны, действующей на основании поручения общего собрания трудового коллектива.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Основной целью настоящего коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение требований трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.5. Целями настоящего договора являются:

1.5.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой деятельности учреждения, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества учреждения; учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ деятельности учреждения, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.5.2. В части обязательств профкома – защита прав и интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда; контроль соблюдения законодательства о труде; содействие реализации мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения.

1.5.3. В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности трудовой деятельности; соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании

работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы и режима занятости.

1.8. Положения данного коллективного договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования работодателя, реорганизации в форме слияния или присоединения.

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.10. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного одобрения их собранием трудового коллектива. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства.

1.12. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды и сайт в информационно-телекоммуникационной сети Интернет).

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры социального обслуживания и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.1.2. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для наиболее полного выполнения трудовых обязанностей.

2.1.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.1.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

2.1.5. Сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров.

2.1.6. Учитывать мнение профкома при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ деятельности работодателя.

2.1.7. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2. Профком обязуется:

2.2.1. Способствовать соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.

2.2.3. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда, организации и нормированию труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха.

2.2.4. Контролировать соблюдение трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

2.2.5. Выразить свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя.

2.2.6. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий.

2.2.7. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, выполнять требования в области охраны труда,

соблюдать правила противопожарного режима, постоянно обеспечивать безопасность труда на рабочем месте.

2.3.3. Бережно относиться к имуществу работодателя, экономно и рационально использовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.3.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

2.3.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих предоставление социальных услуг, и немедленно сообщать о случившемся администрации учреждения.

2.3.7. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления, инструменты в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.4.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. Профком имеет право:

2.5.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.5.2. Вносить в органы управления работодателя предложения по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.5.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности, оказывать консультативную, информационно-методическую помощь работникам учреждения.

2.6. Работники имеют право на:

2.6.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.6.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.6.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.6.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.6.5. отдых, обеспеченный установленным режимом нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.6.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.6.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.6.8. участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.6.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профком, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.6.10. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами;

2.6.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.6.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.6.13. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора (эффективного контракта) преимущественно на неопределенный срок. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по

сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором, иными локальными нормативными актами работодателя.

3.2.2. Изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, при смене собственника имущества учреждения, изменении его подведомственности, реорганизации, отстранение от работы).

Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.2.3. В соответствии со ст.4 Закона Краснодарского края от 04 февраля 2014 года № 2901-КЗ создавать (выделять) квотируемые рабочие места для трудоустройства отдельных категорий граждан Российской Федерации, проживающих на территории Краснодарского края, испытывающих трудности в поиске работы, в количестве согласно ежегодно издаваемому постановлению главы администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

3.2.4. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по оптимизации работы действующих структурных подразделений, созданию дополнительных рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями.

3.2.5. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата. Предоставлять работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидацией организации, свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением оклада.

Заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять в профком информацию о предстоящем высвобождении работников по инициативе работодателя.

3.2.6. Предварительно (за три месяца) письменно сообщать в профком о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категории работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками.

3.2.7. Предоставлять при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников категориям работников,

предусмотренным ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также следующим работникам:

- предпенсионного возраста;
- имеющим стаж работы в учреждении 10 и более лет;
- одиноким матерям, воспитывающим детей до 16-летнего возраста.

3.2.6. При проведении аттестации работников включать в состав аттестационной комиссии председателя профкома.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3.3. Предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профкома и прилагаются к коллективному договору.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников определена и отражена в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.3. Для работников учреждения устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, по согласованию с профкомом и по письменному распоряжению работодателя.

4.4. В течение рабочего дня работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работнику предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Очередность предоставления отпусков устанавливается за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников учреждения.

4.6. В соответствии со ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации отдельной категории работников учреждения предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

4.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

4.9. Профком осуществляет контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха, представляет работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников учреждения.

Раздел 5. Оплата труда

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. В области оплаты труда стороны договорились:

5.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН») (далее – Положение об оплате труда).

5.2. Осуществление выплат стимулирующего характера регулируется Положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Положение о материальном стимулировании работников учреждения), утвержденным приказом директора учреждения по согласованию с председателем профкома.

5.3. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца (конкретные даты выплат заработной платы установлены в Положении об оплате труда) в денежной форме (рублях) путем перечисления на указанный работником банковский счет.

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

5.5. Оплата труда работников, отработавших норму труда (выполняя свои трудовые обязательства в соответствии с должностной инструкцией) не может быть ниже установленного должностного оклада, гарантированных законодательством, компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат, имеющих регулярный характер.

5.6. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и/или других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7.2. Письменно извещать работников обо всех изменениях размера заработной платы (уменьшении размера) не позднее, чем за 2 месяца.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. 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, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Для проведения мероприятий по охране труда привлекать денежные средства из внебюджетных источников. Распределение денежных средств осуществлять согласно плану мероприятий по охране труда и смете расходов.

6.2.2. Обеспечивать проведение административного контроля (с привлечением председателя профкома, уполномоченных лиц) состояния условий по охране труда и безопасности работы в структурных подразделениях, организовывать обучение уполномоченных по охране труда за счет средств работодателя.

6.2.3. Организовывать работу по обеспечению соблюдения требований в области охраны труда, в части оперативного контроля соблюдения мер безопасности на рабочих местах, разработку и утверждение инструкций по охране труда, обучение работников безопасным приемам и методам работы, проведению специальной оценки условий труда, соблюдению и выполнению иных обязанностей, установленных трудовым и иным законодательством Российской Федерации и в соответствии с Положением о системе управления охраной труда в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения».

6.2.4. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции Российской Федерации), в том числе на:

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

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

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

- расследование обстоятельств несчастных случаев на производстве.

6.2.5. Организовывать, проводить и оплачивать обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников.

6.2.6. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

6.3. Работники обязаны:

6.3.1. Соблюдать правила, нормы и требования охраны труда, установленные законом, иными нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, соблюдать правила их хранения

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда.

6.3.4. Немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае и инциденте, происшедшем в учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.3.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.4.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы.

6.4.3. Контролировать расходование средств на охрану труда.

6.4.4. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

Раздел 7. Дополнительные гарантии, компенсации и льготы

7.1. Работодатель дополнительно предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- в день рождения работника – 1 (один) день;
- 1 сентября в День знаний родителям, бабушкам и дедушкам школьников младших классов (1-4 классы) - 1 (один) день.

7.2. При чрезвычайных обстоятельствах и в целях обеспечения социальной защищенности работодатель оказывает работнику материальную помощь в случаях, размерах, порядке, указанных в Положении о материальном стимулировании работников учреждения.

7.3. В случае гибели работника или установления ему инвалидности вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания при наличии экономии бюджетных средств работодатель выплачивает работникам или членам их семей единовременное денежное пособие в размере должностного оклада.

7.4. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, продолжительностью, указанной в документе образовательного учреждения, подтверждающем необходимость пребывания работника по месту учебы (в справке-вызове).

Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и профком обязуются:

- 8.1.1. Сотрудничать в рамках законодательства Российской Федерации.
- 8.1.2. Признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования.
- 8.1.3. Обеспечивать регулярное и полное информирование по всем вопросам, относящимся к их компетенции.
- 8.1.4. Решение по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимать после взаимных обсуждений, все спорные вопросы решать на основе взаимного уважения.
- 8.1.5. Не допускать конфликтов в трудовом коллективе.

8.2. Работодатель в целях содействия деятельности профкома обязуется:

- 8.2.1. Не вмешивается в деятельность профсоюзной организации, не издавать приказы, ограничивающие ее права и деятельность.

8.2.2. Предоставлять председателю профкома бесплатно оборудованное помещение, оргтехнику, средства связи, при необходимости – транспортное средство, необходимые нормативные правовые акты.

8.2.3. Предоставлять любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

8.2.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет профсоюзной организации.

8.2.5. Предоставлять неосвобожденным членам профсоюзного актива в согласованные с профкомом сроки свободное время с оплатой среднего заработка для исполнения общественных обязанностей, выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда:

2 (два) часа в неделю – председателю профкома,

1 (один) час в неделю – членам профкома.

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Не вмешивается в хозяйственную деятельность учреждения, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям настоящего коллективного договора.

8.3.2. Не разглашает информацию, являющуюся служебной или коммерческой тайной, полученную для ведения переговоров и заключения коллективного договора и осуществления контроля его выполнения.

8.3.3. Проводит в рабочее время:

-переговоры с работодателем по коллективному договору;

-заседания профсоюзного комитета;

-рассмотрение жалоб и заявлений.

Раздел 9. Контроль выполнения коллективного договора

9.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

9.2.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. В течение всего срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

Стороны вправе по взаимному согласию (на общем собрании трудового коллектива) вносить изменения в настоящий коллективный договор. Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору имеют юридическую силу, только если они составлены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями сторон.

10.2. Текст изменений и дополнений к коллективному договору должен быть доведен работодателем до сведения работников учреждения в течение одного месяца после подписания.

10.3. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.4. Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется работодателем для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»).

2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»).

прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 15 (пятнацать) листа

Директор ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»

Н.И. Благодаренко

2020 г.

