

Директор муниципального
бюджетного учреждения социального
обслуживания системы социальной
защиты населения «Комплексный
центр социального обслуживания
населения» Грайворонского района
Белгородской области


В.А. Созоненко

«11» февраля 2019 года



Председатель профсоюзного
комитета управления социальной
защиты населения администрации
Грайворонского городского
округа


Л.И. Агаркова

«11» февраля 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ» ГРАЙВОРОНСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

на 2019-2022 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе
по труду администрации Грайворонского городского округа

Регистрационный № 4/8 от «12» февраля 2019 года.

Начальник отдела предпринимательства
и труда управления экономического
развития администрации
Грайворонского городского округа



Т.А. Пушкарная

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией и трудовым коллективом муниципального бюджетного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Грайворонского района Белгородской области (далее Комплексный центр) в лице директора Созоненко Виктории Анатольевны, именуемый в дальнейшем работодатель, с одной стороны, и председателя профсоюзного комитета управления социальной защиты населения администрации Грайворонского городского округа Агарковой Людмилы Ивановны, с другой стороны, и имеет целью обеспечение стабильной и эффективной деятельности Комплексного центра и соблюдение трудовых прав его работников.

1.2. Коллективный договор основывается на нормах права, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Положении Комплексного центра и иных нормативных правовых актах.

1.3. Коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между администрацией Комплексного центра и его работниками с целью упорядочения основных и дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Комплексного центра (ст.43 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст.43 ТК РФ). Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается путем заключения дополнительного соглашения о продлении срока действия коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Комплексного центра, расторжения трудового договора с руководителем Комплексного центра.

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

1.8. При смене формы собственности Комплексного центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня прихода прав собственности.

1.9. При реорганизации или смене формы собственности Комплексного центра профсоюзная организация направляет стороне работодателя

предложение о продлении действия настоящего коллективного договора или, по решению трудового коллектива, о заключении нового коллективного договора.

1.10. При ликвидации Комплексного центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Стороны обязуются разрешать возникшие разногласия, в первую очередь, путем переговоров и делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решая все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Комплексным центром непосредственно работниками и через профсоюз:

- учет мнения трудового коллектива;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Комплексного центра, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовые отношения и их финансовое обеспечение

2.1. Выполнение работы, рабочее место, отпуск

Администрация обязуется:

2.1.1. Производить прием на работу приказом директора Комплексного центра на основании заключенного в письменной форме в двух идентичных экземплярах (по одному для каждой стороны) трудового договора. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными действующим законодательством, отраслевым и иными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.2. Заключать трудовой договор с работником, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут

быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ). Если в трудовом договоре не оговорен срок действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.1.3. Предусматривать в трудовом договоре, заключаемом с работником, условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.1.4. Ознакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

2.1.5. Осуществлять перевод на другую работу внутри Комплексного центра в соответствии с действующим законодательством (ТК РФ).

2.1.6. При замещении вакансии отдавать предпочтение работнику с более высокой квалификацией, опытом работы и стажем.

2.1.7. Обеспечивать занятость и использование работников в соответствии с производственной необходимостью и трудовым договором с предоставлением оборудованного рабочего места. Привлекать работников Комплексного центра к работам по благоустройству закрепленного за Комплексным центром участка территории в основное рабочее время.

2.1.8. Определять режим рабочего времени в Правилах внутреннего трудового распорядка Комплексного центра.

2.1.9. Изменять время начала и окончания работы, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка Комплексного центра, при производственной необходимости, учитывая мнение профкома.

2.1.10. Проводить повышение квалификации работников Комплексного центра не реже одного раза в пять лет, предоставляя при этом работнику определенные действующими нормативными документами гарантии и компенсации.

2.1.11. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставлять при получении образования соответствующего уровня впервые гарантии и компенсации согласно нормам трудового законодательства (ст.26 ТК РФ).

2.1.12. Получать, хранить, обрабатывать или иным образом использовать персональные данные работников в строгом соответствии с требованиями законодательства и Положением о защите персональных данных работников Комплексного центра.

2.1.13. Предоставлять работникам Комплексного центра ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Работникам Комплексного центра в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня (ст.267 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» в ред. от 09.06.2001г. №74-ФЗ).

2.1.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

2.1.15. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ):

- 1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам.
- 2) работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;
- 3) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

2.1.17. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять по его желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Комплексном центре.

2.1.18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

2.1.19. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем: директору Комплексного центра - 5 календарных дней, заместителю директора - 3 календарных дня, водителям автомобиля - 4 календарных дня (ст.116, ст.119 ТК РФ, постановление правительства Белгородской области от 27 мая 2005г. №111-пп) (Приложение №2).

2.1.20. Извещать работника и работодателя о времени отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

2.1.21. Переносить отпуск работнику в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и только с его согласия.

2.1.22. Предоставлять работнику дополнительно оплачиваемые выходные дни в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника и его детей – три рабочих дня;
- похороны близких родственников – три рабочих дня;
- работникам, имеющим ребенка младшего школьного возраста (до 10 лет) и ребенка - выпускника, в начале учебного года (1 сентября) – один рабочий день;
- работникам, имеющим ребенка – выпускника школы, в конце учебного года – один рабочий день;
- проводы сына в армию - 2 календарных дня;

2.1.23. Определять время для проведения производственной гимнастики с 11.00 час. до 11.15 час.

2.1.24. Уменьшать на один час продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному рабочему дню (ст.95 ТК РФ).

2.1.25. Устанавливать сокращенный рабочий день на 2 часа 8 июня для проведения торжественного мероприятия, посвященного профессиональному празднику Дню социального работника.

2.1.26. Осуществлять прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.1.27. В последний день работы выдавать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и производить с ним окончательный расчет.

2.1.28. Устанавливать наставничество (Приложение № 7) над молодым сотрудником – специалистом в возрасте до 30 лет, впервые принятым на работу в Комплексный центр, не имеющим навыков и умений выполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией по занимаемой должности, над сотрудником, переведенным на другую должность, если выполнение им новых функциональных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

2.1.29. Утверждать наставником наиболее подготовленного сотрудника, обладающего высокими профессиональными качествами, имеющего стабильные показатели в работе, способного и готового делиться своим опытом, имеющего системное представление о своих должностных обязанностях и работе структурного подразделения, обладающего коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющего стаж работы в учреждении не менее двух лет, в том числе в занимаемой должности не менее одного года.

Профком обязуется:

2.1.30. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства о труде, в т.ч. по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха и требовать устранения выявленных нарушений.

2.1.31. Согласовывать ежегодные графики отпусков работников и следить за их соблюдением.

2.1.32. Согласовывать представления на отзыв из отпуска и заявления работников на перенос его сроков.

2.1.33. Согласовывать приказы, связанные с расписанием работы в выходные и праздничные дни.

2.2. Нормирование и оплата труда

Администрация обязуется:

2.2.1. Устанавливать заработную плату работникам Комплексного центра в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения социального

обслуживания системы социальной защиты населения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Грайворонского района Белгородской области, утвержденным приказом директора Комплексного центра от 07 февраля 2019 года №35.(Приложение № 3)

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

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

2.2.2. Выплату премий, надбавок и доплат стимулирующего характера производить из фонда оплаты труда и фонда внебюджетных средств согласно положению о выплатах стимулирующего характера (Приложение №4), утвержденного приказом директора Комплексного центра.

2.2.3. В соответствии с Указом Президента РФ от 20.05.1994 г. №1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» производить ежемесячную компенсационную выплату в размере 50 рублей матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющими уход за ребёнком), состоящим в трудовых отношениях с учреждением, и находящимися в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им 3-х летнего возраста.

2.2.4. Устанавливать систему материального поощрения по результатам работы (при наличии финансовых средств) в том числе:

- к праздничным датам 23 февраля, 8 марта, 8 июня;
- по результатам работы за месяц;
- по результатам работы за квартал;
- по результатам работы за год.

2.2.5. Выплачивать заработную плату работникам по результатам работы два раза в месяц: 10 и 25 числа. Размер аванса установить до 40% от заработной платы.

2.2.6. В случае перевода работника по производственной необходимости на работу, не обусловленную трудовым договором (на срок не более 1 месяца в течение календарного года), оплату производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных

расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.2.8. Выдавать отпускные не позднее, чем за три дня до начала отпуска работника (ст. 136 ТК РФ) в соответствии с графиком или при его переносе по инициативе администрации.

2.2.9. Признать право работника продолжать работу и не выходить в отпуск до выплаты отпускных в полном объеме (при наличии письменного заявления).

2.2.10. Удержание из заработной платы производить на основании ст.137 и 138 ТК РФ.

2.2.11. Исчисление средней заработной платы производить на основании ст. 139 ТК РФ.

2.2.12. В связи с производственной необходимостью принимать на работу работников по трудовому договору (на время отпуска) с оплатой труда согласно штатному расписанию (Приложение №6).

2.2.13. Устанавливать доплаты за работу при совмещении профессий и должностей.

2.2.14. Выплачивать заработную плату по личному заявлению работника в банках города.

2.2.15. Сохранять средний заработок по месту работы на время проведения медицинского осмотра работника (ст.185 ТК РФ).

2.2.16. Выдавать работникам расчетные листы по начислению заработной платы в день выплаты.

2.2.17. Не реже одного раза в год информировать коллектив о размерах бюджетных поступлений и внебюджетных средствах.

2.2.18. Оплату сверхурочных работ и работ в выходные и праздничные дни производить в установленных законодательством размерах.

2.2.19. Работникам Комплексного центра выплачивать материальную помощь к отпуску в размере оклада (при наличии внебюджетных финансовых средств и экономии фонда оплаты труда).

Профком обязуется:

2.2.20. Осуществлять контроль над своевременной выплатой заработной платы.

2.2.21. Своевременно реагировать на письма и заявления работников по вопросам нормирования и оплаты труда, выдачи заработной платы.

2.3. Охрана труда

Администрация обязуется:

2.3.1. Обеспечивать безопасность эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты, а также безопасные условия труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда.

2.3.2. Информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и о фактическом состоянии этих условий,

о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах защиты.

2.3.3. Обеспечивать своевременное проведение обучения, инструктажей, проверку знаний и подготовку работников в области безопасности труда.

2.3.4. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, обратив внимание на очистку от снега и льда прилегающих к административному зданию Комплексного центра территорий в зимнее время.

2.3.5. Обеспечивать организацию профилактических медицинских осмотров работников.

2.3.6. Своевременно обеспечивать и бесплатно выдавать работникам отдельных профессий проездные документы, необходимую спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, необходимые для выполнения трудовых обязанностей (Приложение №5).

2.3.7. Обеспечивать запрет курения во всех помещениях, за исключением специально выделенных для этого мест.

Профком обязуется:

2.3.8. Оказывать содействие Комплексному центру по созданию безопасных и здоровых условий труда, а также организовывать внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными актами.

2.3.9. Осуществлять контроль над соблюдением правил и норм по охране труда, применению средств индивидуальной и коллективной защиты.

2.3.10. Направлять своих представителей в комиссии по охране труда и расследованию несчастных случаев.

2.3.11. Своевременно реагировать на письма и заявления работников по вопросам охраны труда.

2.3.12. Предоставлять информацию о ситуациях, угрожающих жизни и здоровью людей, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве, об ухудшении состояния здоровья работников.

2.3.13. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда.

3. Социальные отношения и бытовые условия

3.1. Обеспечение социальной защищенности работников

3.1.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Комплексного центра.

Администрация обязуется:

3.1.2. Не допускать необоснованных сокращений работников.

3.1.3. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

3.1.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством РФ.

3.1.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд.

3.1.6. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.

3.1.7. При оплате командировочных расходов работникам Комплексного центра на срок более 1 дня оплачивать суточные расходы. Помимо суточных расходов возмещать затраты по найму жилья, проезда и другие, согласованные с работодателем, траты (ст.168 ТК РФ).

3.1.8. Предоставлять коммунальные льготы специалистам и социальным работникам, работающим на селе.

3.1.9. Выплачивать по достижении пенсионного возраста работнику, проработавшему в Комплексном центре добросовестно, единовременную материальную помощь в размере оклада, независимо от доли занимаемой работником ставки на момент достижения пенсионного возраста (при наличии финансовых средств). Представление о выплате $\frac{1}{6}$ делает руководитель подразделения.

3.1.10. При увольнении по болезни или инвалидности по инициативе работника либо по тем же основаниям по инициативе администрации выплачивать работнику единовременную помощь в размере оклада (при наличии финансовых средств). Представление о выплате делает руководитель подразделения.

3.1.11. Уведомлять профком об увольнении работника по инициативе администрации, соблюдая порядок, устанавливаемый в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

Профком обязуется в течение семи дней с момента получения от руководства уведомления о готовящемся приказе (вместе с проектом приказа и копиями документов, явившихся основанием для принятия соответствующего решения) и при наличии у него особого мнения представить директору Комплексного центра мотивированное заключение.

Заключение профкома в числе прочих обстоятельств, принимается во внимание при издании приказа Директором Комплексного центра.

В случае непредставления в установленный срок своего особого мнения позиция профкома считается соответствующей изложенной в приказе вне зависимости от наличия на нем визы представителя профкома.

3.1.12. Выплату пособий по листкам временной нетрудоспособности производить в соответствии с законодательством.

3.1.13. Совместно с фондом социального страхования производить назначение и выплаты за счет средств социального страхования:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- на рождение ребенка;
- на погребение.

3.1.15. Выдавать бесплатно работникам справки о работе, о заработной плате для решения вопросов, касающихся их прав и законных интересов.

3.1.16. Выдавать справки и оформлять документы для назначения пенсий.

3.1.17. Ежеквартально укомплектовывать аптечку первой помощи в Комплексном центре.

3.1.18. Проводить взаимные консультации с профкомом по вопросам занятости высвобождаемых работников.

3.1.19. Вести базу данных малообеспеченных работников, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей и тяжелобольных, для оказания материальной и другой помощи.

3.1.20. Проводить в случае получения работником производственной травмы в трехдневный срок административное расследование с участием руководителя подразделения, профсоюзной организации и составлением соответствующего акта.

3.1.21. Добиваться привлечения средств Фонда государственного социального страхования для оздоровления работников и обеспечивать их эффективное использование на санаторно-курортное лечение и льготы работникам и их семьям.

Профком обязуется:

3.1.22. Не менее 20% профсоюзного бюджета направлять на оказание материальной помощи работникам – членам профсоюза и пенсионерам, состоящим на профсоюзном учете, по утвержденной профкомом смете.

3.1.23. Предусматривать частичную оплату лечения и медикаментов для членов профсоюза из средств профкома по утвержденной смете.

3.1.24. Выделять средства профкома на чествование юбиляров – членов профсоюза по утвержденной профкомом смете.

3.2. Организация отдыха работников

Администрация обязуется:

3.2.1. Выделять средства (при наличии) на физкультурно-оздоровительные мероприятия работников.

3.2.2. Предоставлять за счет внебюджетных средств по заявкам профкома автотранспорт для нужд профкома и работников бесплатно или с частичной оплатой.

3.2.3. Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

Профком обязуется:

3.2.4. Выделять средства профсоюзного бюджета на организацию отдыха (культурные мероприятия, физкультура и спорт) членов профсоюза и их детей.

4. Обеспечение деятельности профкома

4.1. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Комплексного центра и принимается во внимание при поощрении работников.

4.2. Стороны могут совместно принимать решение о ходатайствовании в присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

Администрация обязуется:

4.3. Предоставлять профкому для осуществления уставной деятельности профсоюза возможность пользоваться транспортом, средствами вычислительной, множительной и оргтехники по согласованию с администрацией. Оплату расходов на средства связи и другие расходы осуществляет Комплексный центр.

4.4. Не препятствовать вывешиванию профсоюзных газет и иных материалов, касающихся интересов работников – членов профсоюза, в согласованных местах.

4.5. Предоставлять выборным, не освобожденным от основной работы профсоюзным активистам для выполнения организационной работы от 8 до 16 часов в месяц с сохранением заработной платы в соответствии с Положением о профсоюзной организации. В этот лимит не включать время, используемое профсоюзными активистами на проведение организационной работы по инициативе администрации.

4.6. Перечислять членские взносы со всех видов доходов членов профсоюза, полученных в Комплексном центре, на расчетный счет профкома при наличии в бухгалтерии письменного заявления работника.

4.7. Предоставлять профкому необходимую информацию о хозяйственно-экономической деятельности и перспективах его развития.

4.8. Освобождать от основной работы, с сохранением заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, членов комиссии по разработке коллективного договора со стороны профкома на время работы в комиссии.

4.9. При невыплате заработной платы в установленном объеме признавать правомерными действия работников, проводимые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; не считать прогулом приостановление работы, проводимые при невыплате заработной платы в установленном порядке в рамках этих законов.

4.10. Содействовать профкому в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Комплексного центра.

4.11. Для избранных (делегируемых) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), признаются следующие дополнительные гарантии:

- увольнение по инициативе работодателя руководителя (его заместителя) выборного профсоюзного органа Комплексного центра, не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- члены выборных профсоюзных органов освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время профсоюзной учебы на условиях сохранения среднего заработка;

- члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профкомом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы;

4.12. По требованию профкома принимать меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются условия данного коллективного договора.

Профком обязуется:

4.13. Признавать право работодателя на наем работников, управление коллективом, контроль над их деятельностью, повышение их квалификации, обеспечение занятости, совершенствование системы оплаты, быта и условия труда, решение социально-экономических вопросов.

4.14. Признавать свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Комплексного центра, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата.

4.15. Уведомлять администрацию о сроках проведения профсоюзных собраний и конференций не менее чем за пять рабочих дней.

4.16. Согласовывать время проводимых в рабочее время профсоюзных собраний и конференций с администрацией, при этом устанавливается двенадцатичасовой годовой лимит времени на проведение этих собраний, конференций в рабочее время. Удерживать профсоюзные членские взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, через бухгалтерию только при наличии их письменного заявления в профком.

5. Условия заключения и контроля над выполнением коллективного договора

5.1. Представитель администрации и профкома обязуются по мере необходимости встречаться во взаимосогласованное время для ведения

коллективных переговоров с целью заключения договора, а также для регулирования любых вопросов в рамках коллективного договора.

5.2. Стороны настоящего коллективного договора пришли к соглашению, что коллективный договор между администрацией и профсоюзом заключается на три года и вступают в силу со дня его подписания. Его содержание доводится до сведения всех работников.

5.3. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в Трудовом арбитражном суде для решения коллективных трудовых споров.

5.4. Администрация и профсоюз обязуются осуществлять систематический двусторонний контроль над выполнением обязательств по настоящему коллективному договору.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящий коллективный договор совершен в городе Грайвороне Белгородской области на русском языке в трех экземплярах, имеющих равную и обязательную для сторон юридическую силу, по одному для каждой из сторон, и один экземпляр для осуществляющего уведомительную регистрацию органа по труду.

6.2. Каждый экземпляр договора прошит, пронумерован, подписан уполномоченными лицами и скреплен круглой печатью Комплексного центра.

6.3. Представители обеих сторон свидетельствуют, что они подписывают договор в прошитом виде с одновременной простановкой печати; при этом каждый конкретный пункт статьи договора был ими внимательнейшим образом прочитан, изучен и проанализирован.

6.4. На момент подписания договора в нем отсутствуют исправления, зачеркнутые слова или приписки.

6.5. Настоящий договор выражает действительное волеизъявление сторон и отражает все достигнутые ими договоренности.

6.6. Стороны договора подтверждают, что ни одно из его условий не нарушает принципа равноправия сторон социального партнерства и не ущемляет каких-либо государственных интересов.

6.7. Договор вступает в силу со дня подписания, регистрируется в уведомительном порядке в соответствующем органе по труду и действует до принятия нового коллективного договора или продления настоящего договора.

6.8. Дополнения, вносимые в коллективный договор в течение срока его действия, принимаются в виде соглашений между Комплексным центром и профкомом, вступают в силу с момента их подписания и подлежат регистрации в соответствующем органе по труду.

6.9. Текст коллективного договора доводится до всех структурных подразделений и совместно с профкомом до всех вновь принимаемых на работу лиц.

6.10. Положения настоящего договора, предусматривающие финансирование, осуществляются при наличии финансовых средств по соответствующему разделу бюджетной классификации.

6.11. Комплексный центр и профком ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора.

6.12. Ответственность сторон за взятые обязательства определяется в соответствии с действующим законодательством.

6.13. Все отношения, не регламентированные настоящим договором, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

6.14. При реорганизации и перевыборах все обязательства переходят к правопреемникам.