

Директор МАУ МФЦ
Белокалитвинского района

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ МФЦ
Белокалитвинского района



Н.Н. Мищенко

2025 г.

Г.Н. Пивоварова

«10» февраля 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения
«Многофункциональный центр предоставления
государственных и муниципальных услуг»
Белокалитвинского района
с 28 марта 2025 года по 27 марта 2028 года

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

Регистрационный № 22523/25-486
от 22.05.2025

Белокалитвинский район

2025 год

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения - соблюдения трудовых и социальных гарантий работников учреждения, создания благоприятных условий деятельности муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Белокалитвинского района (далее - Учреждение), направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении, устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации и является основой для заключения трудовых договоров, не ограничивает права сторон в решении социальных гарантий и льгот для работников Учреждения (далее – коллективный договор).

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное автономное учреждение «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Белокалитвинского района, в лице директора учреждения Мищенко Николая Николаевича, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников МАУ МФЦ Белокалитвинского района.

1.4. Работодатель признает первичный профсоюзный комитет, далее именуемый «Профком», единственным представителем Работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.5. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

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

1.7. По взаимному согласию представителей сторон в течение срока действия коллективного договора в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), которые доводятся до сведения работников учреждения, выборного профсоюзного органа и работодателя, которые оформляются приложением к коллективному договору. Изменения и дополнения вступают в силу с момента подписания сторонами.

1.8. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения и предоставляет равные возможности в реализации права на труд в соответствии с квалификацией работников, независимо от их возрастного, общеобразовательного, национального цензов.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.11. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.12. Локальные нормативные акты, графики отпусков, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников Учреждения, по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.13. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и организация контроля за выполнением коллективного договора осуществляется представителями первичной профсоюзной организации и работодателя.

1.14. Представители сторон коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально - трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, которые затрагивают служебные (трудовые), профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально- экономическим проблемам и задачам.

1.15. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств. 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 коллективного договора.

1.16. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.17. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации коллективного договора направляют его копию работодателю и первичной профсоюзной организации для ознакомления с его содержанием Работников Учреждения и выполнения принятых обязательств.

1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а первичная профсоюзная организация обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.19. Коллективный договор доводится Работодателем до всех вновь принимаемых Работников.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Администрация Учреждения признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников, и что она несет ответственность за обеспечение стабильной занятости работников.

2.3. Трудовые отношения между работником и работодателем оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора не допускают ухудшения положения работника, установленного действующим Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.6. Трудовые договоры с Работниками при приеме их на работу заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, определенных ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. Прием работника на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, связанными с его трудовой деятельностью.

2.9. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.9.1. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 (три) дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.9.2. Каждому вновь принятому работнику устанавливается испытательный срок в течение которого к нему не будут применяться меры наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины (ст. 70 ТК РФ).

2.10. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника согласно статье 80 ТК РФ. Прекращение срочного трудового договора производится согласно п.2 и п.3 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.11. Перевод Работников на другую работу, перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, в том числе в условиях, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, простоя и в соответствии с медицинским заключением осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст. ст. 72-74 ТК РФ).

2.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

2.14. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками сменности и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Режим рабочего времени определяется графиками работы Учреждения, утвержденными Работодателем.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени для Работников Учреждения составляет 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.4. Работникам, в должностные обязанности которых не входит прием заявителей и обработка документов по вопросам предоставления государственных и муниципальных услуг, устанавливается пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов: понедельник – четверг с 9.00 до 18.00 часов, пятница с 9.00 до 17.00 часов, перерыв с 13:00 до 13:48 часов.

Работникам, в должностные обязанности которых входит прием заявителей и обработка документов по вопросам предоставления государственных и муниципальных услуг, устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени. Учетным периодом является год. Нормальная продолжительность рабочего дня составляет 8 часов, время начала и окончания которого устанавливается утвержденным графиком работы.

3.5. В Учреждении может применяться сокращенное рабочее время, предусмотренное статьями 92, 93, 263.1 ТК РФ.

3.5.1. Для работников, имеющих инвалидность I или II группы – не более 35 часов в неделю.

3.5.2. Для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю.

3.5.3. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день) как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.5.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

3.5.5. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.6. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.7. Привлечение работника к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни осуществляется с письменного согласия работника Учреждения и с учетом мнения Профкома на основании письменного приказа Работодателя и в соответствии с ТК РФ.

3.8. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.9. Работа в выходные или праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10. Работодатель устанавливает ненормированный рабочий день, предусмотренный статьей 101 ТК РФ - особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с Профкомом.

3.11. В течение рабочей смены работнику предоставляются технические перерывы продолжительностью 10 минут не более двух раз в рабочую смену и перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут, который в рабочее время не включается.

3.12. Учет рабочего времени осуществляется руководителями структурных подразделений, специалистом Учреждения по персоналу, которые следят за соответствием общего количества отработанных часов согласно утвержденному графику работ.

3.13. На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха Учреждения, в которое они командированы.

3.14. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

3.15. Продолжительность рабочего дня Учреждения, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.16. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, с обязательным ознакомлением под роспись о возможности отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.17. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

РАЗДЕЛ 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

4.1. Всем работникам Учреждения предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

4.2. Инвалидам предоставлять ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.4. В соответствии со статьей 116 ТК РФ, работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ).

Перечни должностей Работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день, установлены Положением о ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Белокалитвинского района с ненормированным рабочим днем.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях (ст.120 ТК РФ).

4.6. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного и дополнительного отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются. При увольнении, Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.7. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.9. На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, проводов в армию, смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- работникам, имеющих детей первоклассников, детей 9, 11 классов на мероприятия посвященные «1сентября» и (или) «Последний звонок»;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором:

4.10. Предоставлять отпуска по беременности и родам согласно статье 255 ТК РФ, отпуска по уходу за ребенком согласно статье 256 ТК РФ. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставлять согласно статье 257 ТК РФ.

4.11. В соответствии со статьей 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.12. В соответствии со статьей 262.1 ТК РФ Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

4.13. В соответствии со статьей 262.2 ТК РФ Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.14. Учитывать, что по соглашению с Работником ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.15. Отзыв работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ). Законодательством не предусмотрено право администрации без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска на работу, поэтому отказ работника от выполнения распоряжения о выходе на работу нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Дальнейшее перенесение неиспользованной части отпуска не допускается, так как в силу требований статьи 124 ТК РФ запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

4.16. Предоставлять в течение рабочего дня (смены) Работникам технический перерыв и перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Профком обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

- представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении инвалидов, женщин, имеющих малолетних детей.

- вносить Работодателю рекомендации по устранению нарушений трудового законодательства в части времени отдыха.

- осуществлять защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

Формы и системы оплаты труда определяются в соответствии с постановлением Администрации Белокалитвинского района от 06.06.2016 № 772 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Белокалитвинского района» и Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Белокалитвинского района (ст.135 ТК РФ), принятого в соответствии с Постановлением Администрации Белокалитвинского района от 27.03.2017 № 92 «Об оплате труда работников МАУ МФЦ Белокалитвинского района».

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Белокалитвинского района.

5.1.2. Производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях).

5.1.3. В случаях, когда выплаты заработной платы совпадают с выходными и нерабочими праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне (ст. 136 ТК РФ).

5.1.4. Выплачивать заработную плату в следующие сроки:

-за первую половину текущего расчетного месяца - 21 числа;

-за вторую половину расчетного месяца - 6 числа каждого месяца, следующего за расчетным, производится окончательный расчет за месяц работы работника.

5.2. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника (ст.136 ТК РФ), извещение производится посредством выдачи Работнику расчетного листка (в том числе в электронном виде с согласия работника).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

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

5.4. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, производить доплату.

5.5. Производить выплаты стимулирующего характера согласно Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Белокалитвинского района.

5.6. Обязуется организовывать труд работников и оплачивать его в зависимости от квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, с учетом системы мотивации работников Учреждения для достижения целевых показателей, руководствуясь Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Белокалитвинского района, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора.

5.7. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.8. Работодатель и (или) его представители, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ТК РФ (ст.142 ТК РФ).

5.9. Расчет увольняемых работников осуществляется в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.10. Удержания из заработной платы работника могут производиться: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда; при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска; для

возмещения причиненного виновными действиями работника материального ущерба в порядке статьи 248 ТК РФ; для возмещения затрат, связанных с обучением работника за счет работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока указанного в соглашении об обучении в порядке статьи 249 ТК РФ.

5.11. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии со статьями 139 ТК РФ и порядка исчисления среднего заработка, утвержденного Правительством РФ.

5.12. Работодатель несет ответственность за правильность установления и начисления, своевременность выплаты заработной платы. При установлении факта неправильной оплаты труда руководитель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

5.13. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении Закона, не может быть с него взыскана за исключением счетной ошибки.

5.14. В случае несвоевременной выплаты заработной платы либо при неправильном ее начислении работники могут обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам учреждения, при ее отсутствии – в судебном порядке.

5.15. В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения, разногласия рассматриваются в соответствии с Федеральным законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

5.16. Работодатель обязуется предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, о порядке и условиях установления заработной платы, об установлении гарантий и компенсаций работникам.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. направлять совместные усилия на повышение уровня социального положения работников Учреждения, расширение социальных гарантий и льгот;

6.1.2. создавать условия для удовлетворения духовных потребностей работников, развития культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. предоставлять работникам социальные гарантии и льготы в соответствии с законодательными актами Российской Федерации и Ростовской области;

6.2.2. своевременно перечислять за своих работников страховые взносы в Социальный фонд России и фонд обязательного медицинского страхования;

6.2.3. обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование;

6.2.4. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в Социальный фонд России;

6.2.5. обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на оформление пенсии, инвалидности, получение льгот;

6.2.6. предоставлять гарантии работникам при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ) в целях раннего выявления профессиональных заболеваний и предотвращений другой заболеваемости:

6.2.6.1. освобождать от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

6.2.6.2. работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.6.2.6.3, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.;

6.2.6.3. работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере

охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.2.7. Предоставлять Профкому информацию, затрагивающую социально-экономическое положение трудового коллектива, связанную с вопросами нормирования, оплаты и условий труда, социальной защиты.

6.2.8. Обеспечивать выполнение действующего законодательства по назначению выплаты пособий за счет средств социального страхования:

- на рождение ребенка;
- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;

6.2.9. В пределах фонда оплаты труда Работодатель обязуется производить выплаты следующего характера:

- премирование по результатам оценки деятельности каждого работника Учреждения за отчетный период;
- поощрение работников Учреждения при увольнении с связи с выходом на пенсию и юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет);
- материальная помощь (при наличии денежных средств) согласно Положения о материальной помощи.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.3.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

6.3.3. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

6.3.4. Оказывать помощь в приобретении путевок сотрудникам, являющимися членами профсоюза, нуждающимся в санаторно-курортном лечении.

6.3.5. Оказывать помощь в приобретении путевок для оздоровления детей сотрудников, являющихся членами профсоюза.

6.3.6. Премировать работников Учреждения, являющихся членами профсоюза при увольнении с связи с выходом на пенсию и юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет) за счет средств профсоюзного бюджета.

6.3.7. Оказывать материальную помощь работникам, являющимся членами профсоюза, в следующих случаях:

- на рождение ребенка;
- при вступлении в брак члена профсоюза впервые;
- в связи со смертью члена профсоюза;
- в связи с получением увечья (ранения, травмы, контузии) в условиях чрезвычайной ситуации или террористического акта;
- в связи с утратой имущества первой необходимости в результате чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера (стихийные бедствия, пожары и т.п.);
- в связи с гибелью члена Профсоюза (члена семьи - супруга(и), родителей, детей), участвующего в специальной военной операции;
- по решению Профкома:
 - в связи с приобретением дорогостоящих лекарственных препаратов по назначению лечащего врача вследствие перенесенного тяжелого заболевания или заболевания хронического характера;

- в связи с заболеванием, требующим длительного стационарного, амбулаторного лечения (свыше 30 дней), хирургической операции по показаниям, в том числе не включенных в полис ДМС, программу ОМС или при отсутствии квоты на операцию (за исключением стоматологических, косметологических, пластических, репродуктивных и т.п.).

6.4. Стороны проводят совместную работу по организации праздничных мероприятий, посвященных празднованию:

- Нового года;
- Дня Защитника Отечества – 23 февраля;
- Международного женского дня - 8 марта;
- Дня Победы - 9 мая;
- День России
- Дня открытия МФЦ.

РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных

органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

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

- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по

предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

РАЗДЕЛ 8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель включает представителей Профкома по уполномочию работников в коллективные органы управления учреждением в соответствии с пункта 3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.52 ТК РФ).

8.2. Профсоюзная организация и ее выбранный орган – Профком имеют право на осуществление контроля соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Работодатель сообщает Профкому о принятых им мерах по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленных профсоюзной организацией.

8.4. Работодатель обеспечивает участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников к администрации Учреждения, в комиссии по трудовым спорам. В случае не разрешения жалобы или заявления работника администрацией Учреждения или в комиссии по трудовым спорам, работник и Профком, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора

(федеральную инспекцию труда) или в суд (ст. 384,387 гл. 60 ТК РФ, ст. 353-365, 390-391 гл. 57 ТК РФ).

8.5. В целях 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, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом, настоящим коллективным договором.

8.6. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- в связи с отказом Работодателя учесть мнение Профкома Учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового Кодекса.

8.7. Администрация Учреждения, Профком берут на себя обязательства в течение своего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (коллективных и индивидуальных) путем переговоров. При невозможности урегулировать трудовой спор путем переговоров с администрацией работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам (КТС), которая состоит из равного числа представителей Работников и Работодателя.

8.8. Представители Работников в комиссию выбираются на расширенном заседании Профкома, представители Работодателя назначаются руководителем Учреждения. В комиссию по трудовым спорам подается заявление, которое рассматривается в десятидневный срок, в присутствии работника и представителя администрации. Решение по трудовым спорам подлежит обязательному исполнению для администрации Учреждения.

РАЗДЕЛ 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА - ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, законодательством Ростовской области, Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, принятым Учредительным съездом Профсоюза 16 августа 1990 года в редакции, утвержденной X Съездом Профсоюза - 3 декабря 2015 г., настоящим коллективным договором.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.

9.3. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности первичной профсоюзной организации со стороны руководителей структурных подразделений, других должностных лиц Учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить

с деятельностью первичной профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с первичной профсоюзной организацией.

9.4. Работодатель бесплатно предоставляет первичной профсоюзной организации зал для проведения профсоюзных собраний (конференций).

9.5. Для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон, местный телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются Работодателем услуги междугородной и международной связи. Первичной профсоюзной организации предоставляется транспортное средство Учреждения на время выполнения своих уставных обязанностей.

9.6. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд первичной профсоюзной организации.

9.7. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.8. Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган - Профком.

9.9. Первичная профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в 5 (пятидневный) срок рассматривать по существу предложения первичной профсоюзной организации и сообщать мотивированные решения.

9.10. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в совещаниях по вопросам управления и развития организации.

Представители первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.11. Работодатель признает первичный профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст.ст.29, 30, 31 ТК РФ).

9.12. Работодатель признает право Профкома на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 ФЗ о профсоюзах):

- экономического положения Учреждения;
- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией Учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

9.13. Работодатель признаёт право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ о профсоюзах).

9.14. Работодатель освобождает от работы членов Профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза на условиях, предусмотренных статьей 374 ТК РФ, пунктом 5 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ.

9.15. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.16. Работодатель обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, избранным в профсоюзный комитет (ст.374, 376 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. В случаях нарушений или невыполнения обязательств по настоящему коллективному договору виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, а также дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях в случаях:

- уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ);
- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ);
- невыполнений условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

10.2. Стороны обязаны соблюдать настоящий коллективный договор.

10.3. Профком и Работодатель обязуется один раз в год информировать трудовой коллектив о выполнении настоящего коллективного договора и о принятых мерах по невыполненным положениям коллективного договора, оказывать содействие и помощь Работодателю в реализации положений настоящего коллективного договора.

10.4. Работодатель обязуется проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности, информировать Работников по важнейшим организационным, финансово-экономическим и другим вопросам, связанным с выполнением положений настоящего коллективного договора.

10.5. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом.

10.6. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленным федеральным законом.

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Работодатель и Профком обязуются проводить систематическую проверку выполнения настоящего коллективного договора, результаты проверки обсуждать на заседаниях трудового коллектива. Отдельные положения настоящего коллективного договора могут изменяться по согласованию сторон. Изменения и дополнения, вносимые в текст настоящего коллективного договора, должны быть предварительно обсуждены и одобрены на расширенном заседании Профкома.

11.3. Трудовые споры, возникшие между отдельными работниками и Работодателем, решаются в комиссии по трудовым спорам. При возникновении разногласий в период действия настоящего коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно Работодателем и Профкомом. Решение оформляется протоколом.

11.4. Выборные органы профсоюзной организации вправе заслушивать представителей Работодателя соответствующего уровня по вопросам выполнения настоящего коллективного договора, соглашения по охране труда.

11.5. Работодатель обязан применять меры к руководящим работникам по представлению Профкома, если они по своей вине не выполняют обязательства настоящего коллективного договора или препятствуют их выполнению.

11.6. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы, путем переговоров стремясь к принятию приемлемых обеими сторонами решений и компромиссов.

11.7. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Учреждения в течение 45 дней с момента его подписания, а всех вновь поступающих на работу знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.8. Работник, впервые принимаемый на работу, и желающий вступить в Профсоюз, должен написать заявление на имя председателя Профкома о приеме в Профсоюз и написать заявление о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию учреждения.

11.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 28 марта 2025 года и действует по 27 марта 2028 года.