# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное учреждение

Саратовской области

«Столыпинский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

на 2017 - 2019 годы

УТВЕРЖДЕН

на общем собрании работников

ГАУ СО «Столыпинский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

«12» декабря 2016 года

Протокол № 9

**1. Общие положения**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора ГАУ СО «Столыпинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Работодатель) и работники организации в лице их представителя Профсоюзного Комитета.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, согласно ст. 43 ТК РФ.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством являются недействительными.

1.8. Профсоюзный комитет является полноправным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников по данному коллективному договору.

1.9. Представители сторон коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников организации.

**2. Развитие персонала**

2.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы предприятия, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависят от согласованности интересов работодателя, и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования мастерства и опыта работников, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в производство, улучшением качества труда.

2.2. Работодатель обязуется:

создать систему подготовки персонала (обучение новым и смежным профессиям, повышение квалификации работников различных категорий), исходя из потребности предприятия и на основании заявок структурных подразделений;

включать молодых работников в резерв руководящих кадров;

создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы;

проводить анализ причин увольнения (высокой текучести по конкретным профессиям; удовлетворенность (неудовлетворенность) условия и оплатой труда;

устанавливать по согласованию с работником, обучающимся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда: продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы (если производственные условия допускают такую возможность);

проводить необходимую работу по возрождению (развитию, сохранению) наставничества на производстве;

2.3. Профсоюзы обязуются способствовать:

повышению квалификации работников;

обеспечению работников-студентов учебных заведений всех форм обучения работой в сменах, позволяющих регулярно посещать занятия, не направлять их в командировки во время сдачи экзаменов.

2.4. Работник обязан:

постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями современного производства;

возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств предприятия, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств предприятия.

**3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормативная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.2. Для работников, занятых на работе с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается работодателем с учетом мнения профкомитета и прикладывается к коллективному договору.

3.3. Режим работы в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации (статья 190 ТК РФ), с учетом специфики работы.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, согласно статей 93, 94 ТК РФ.

3.4. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.5. В непрерывных производствах, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пяти или шестидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности, регулярные выходные дни для каждого работника, время отдыха не менее двойной продолжительности смены, порядок предоставления отгулов за переработку.

Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за расчетный период не превышала нормативного числа рабочих часов.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.7. Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Применение такого режима не влечет каких-либо ограничений прав работника (продолжительность отпуска, исчисление трудового стажа и др.). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

3.8. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время может применяться по заявлению работника:

- для женщин, имеющих детей до 14 лет;

- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.

3.9. Стороны договорились, что сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе работодателя лишь с учетом мнения профкомитета, с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

3.10. Стороны признают работу в вечернее и ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей как компенсации в денежном выражении, так и регламентации возможностей по использованию работников в это время.

Ночной признается работа – с 22 до 6 часов.

3.11. На непрерывно действующих производствах и на отдельных видах работ, где по условиям производства (работы) невозможно сокращение продолжительности ежедневной работы в ночное время, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха.

3.12. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства.

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

3.13. Устанавливаются следующие профессии работников, которые обязаны быть готовыми прибыть на работу по вызову:

- слесарь-сантехник;

- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

- начальник хозяйственного отдела;

- медицинские работники;

-водитель;

- заведующий складом.

3.14. Привлечение к работе в праздничные дни компенсируется двойной оплатой. Помимо этого стороны договорились о предоставлении за работу в праздничный день другого оплачиваемого дня отдыха.

3.15. Стороны исходят из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем, с учетом мнения профкомитета. Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

3.16. Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

3.17. Стороны договорились установить и оплачивать из фонда экономии заработной платы за ненормированный рабочий день дополнительные отпуска:

- главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий

складом, начальник хозяйственного отдела – 6 календарных дней ;

- старшая медицинская сестра, медицинская сестра, сестра-хозяйка,

санитарка ваннщица, санитарка палатная – 14 календарных дней;

- повар – 6 календарных дней.

- водитель -3 календарных дня.

3.18.Стороны договорились установить и оплачивать из фонда экономии заработной платы за ненормированный рабочий день дополнительные отпуска в соответствии с Постановлением Правительства Саратовской области от 16 апреля 2003 г. N 35- П «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочем днём в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета»:

- главный бухгалтер, заведующий складом, начальник хозяйственного отдела – 6 календарных дней.

- повар – 6 календарных дней

- водитель – 3 календарных дня.

3.19. Стороны договорились установить и оплачивать из фонда экономии заработной платы за вредные (опасные) факторы условий труда дополнительные отпуска в соответствии с статьёй 350 ТК РФ «Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников» и по результатам специальной оценки условий труда :

- старшая медицинская сестра 14 календарных дней

- сестра-хозяйка 14 календарных дней

- санитарка ваннщица 14 календарных дней

- санитарка –палатная 14 календарных дней

3.20. Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Суммирование этих отпусков допускается не более чем за 2 года. Компенсация при увольнении за неиспользованные поощрительные отпуска не выплачивается.

3.21. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, а также в связи:

- со свадьбой самого работника 5 дней;

- со свадьбой детей 5 дней;

- смертью близких 5 дней;

- рождением ребенка 5 дней;

- в других неординарных случаях по договоренности между работниками и работодателем.

3.22. Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата.

1. **Оплата труда.**

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения о системе и формах оплаты труда, согласованного с Профсоюзом.

4.2. Минимальная заработная плата Работников организации устанавливается на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Саратовской области.

4.3. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

4.4. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы выработки времени, нормированные задания, должностные обязанности и др.) производится работодателем с учетом мнения профкомитета после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выпуска продукции и выполнения работ, улучшения материально-технического снабжения, условий труда.

4.5. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения работниками каких – либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Работодатель обязуется обеспечить нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, проводить аттестацию рабочих мест по заявлению работника или профкомитета.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.6. При работе на производствах (при выполнении работ) в условиях, отличающихся от нормальных, производится доплата в размере:

- при вредных условиях труда 15% к должностному окладу.

4.7. При совмещении профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашение сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объем дополнительной работы, согласно Положения об оплате труда.

4.8. Работа в сверхурочное время оплачивается не ниже чем в двойном размере.

4.9. Стороны пришли к соглашению, что во всех случаях невыполнения норм выработки, допущение брака в работе, имеющих место не по вине работника, что определяется работодателем и профкомитетом совместно, а также на весь период освоения нового производства, работнику сохраняется средняя заработная плата.

Во всех этих случаях, имевших место по вине работника, оплата труда производится в соответствии с законодательством.

4.10. Стороны договорились, что оговоренный трудовым договором работника размер месячной заработной платы является гарантированным и в случае, если работник трудится менее установленной настоящим коллективным договором продолжительности рабочей недели, а сокращение рабочего времени произошло по инициативе работодателя.

Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленные в соответствии с законодательством или настоящим договором по инициативе работника, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

4.11. При переводе работника на другую работу в связи с повреждением здоровья (профессиональное заболевание, травма на производстве) по вине работодателя работнику выплачивается разница между прежней месячной зарплатой и заработком на новой работе, на период перевода

4.12. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 7 и 22 числа каждого месяца.

На время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Оплата за все время приостановки работы производится из расчета не ниже двух третей средней заработной платы.

4.14. Работникам учреждения ежемесячно производятся выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ. Материальное стимулирование работников осуществляется за счет фонда стимулирующих выплат, составляющего не менее 15 процентов от оплаты труда по окладам работников учреждения. Выплаты осуществляются с учетом разработанных критериев, позволяющих оценить качество и результативность выполняемых работ.

4.15. Работникам учреждения также выплачиваются:

- премии и единовременные поощрительные начисления по итогам работы за месяц, квартал, год;

- премия к праздничным и юбилейным датам;

- премия при получении министерских и правительственных грамот и наград, согласно Положению по оплате труда.

Премия устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу, определенному ЕТС или конкретной суммой, в пределах средств экономии по фонду оплаты труда и только при наличии средств на эти цели.

4.16. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

4.17. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии с единым Порядком исчисления средней заработной платы, установленным Правительством Российской Федерации.

4.18. Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенного удержания, а также об общей сумме, подлежащей выплате (форма расчетного листка прилагается к данному договору).

4.19.При нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнение 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 РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

**5. Условия работы, охрана труда и экологическая безопасность**

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда берет на себя работодатель.

5.2. Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условий труда достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3. Согласно пункту 4 статьи 27 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в случае, если до дня вступления в силу настоящего Федерального закона в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не производится в течении пяти лет со дня завершения данной аттестации за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 настоящего Федерального закона.

5.4. Работодатель и профкомитет согласились, что в случае:

- грубых нарушений нормативных требований к условиям труда со стороны работодателя;

- несоблюдения установленных режимов труда и отдыха; предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на предприятии;

- не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты и в других случаях, когда создается реальная угроза здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

5.5. На время приостановки работ в учреждении, рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.6. При ликвидации рабочего места по требованию органов государственного надзора и контроля вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда работодатель обязуется предоставить работнику новое рабочее место, соответствующее его квалификации, или обеспечить бесплатное обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

5.7. Работодатель обязуется всемерно содействовать усилению общественного контроля за состоянием охраны труда, обеспечение спецодежды (нормы выдачи бесплатной спецодежды прилагаются), осуществлению деятельности уполномоченных (доверенных) лиц профкомитета по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.8. Для проведения мероприятий по охране труда работодатель обязуется выделить ежегодно в пределах 2 % от объемов финансирования субсидий.

План мероприятий по охране труда и смета расходов на эти мероприятия утверждаются работодателем и профкомитетом и прилагаются к коллективному договору.

Контроль над выполнением плана мероприятий и сметырасходов возлагается от работодателя на ответственного за противопожарную безопасность, охрану труда и технику безопасности Кириллова В.А., от профкомитета на Алексееву Н.В.

5.9. Стороны исходят из того, что профкомитет может проводить независимые экспертизы условий работы с целью выявления отрицательного влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье) работника, работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.10. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует комиссию с участием профкома по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предотвращению производственного травматизма.

5.11. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

5.12. Стороны исходят из того, что организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональными заболеваниями либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей.

Организация выплачивает пострадавшему:

- надбавку в процентах от среднего месячного заработка сверх полагающегося потерпевшему по закону возмещения вреда. Размер надбавки устанавливается равным проценту утраты профессиональной трудоспособности.

5.13. Работодатель обязуется возмещать по соглашению с потерпевшим, получившим трудовое увечье, моральный ущерб в денежной или иной материальной форме независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда.

5.14. На основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н пункт 20 « Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обовью и другими средствами индивидуальной защиты» выделить дежурные СИЗ – куртка на утепленной подкладке и сапоги резиновые со вставным утеплителем работникам: оператору котельной ,водителям, слесарю сантехнику, заведующему складом только на время выполнения тех работ ,для которых они предназначены.

**6. Социальные гарантии работникам**

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, а также разработать дополнительные меры по страховой защите работников от неблагоприятных социальных последствий, связанных с хозяйственной деятельностью.

6.2. Работодатель обязуется ввести общий профилактический осмотр работающих в течение одного-двух дней с обследованием, диагностикой и необходимыми профилактическими процедурами, т. е. осмотры женщин врачами-специалистами.

6.3. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в ПФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставлять органам ПФ достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные ФЗ от 01.04.96 № 27-ФЗ “Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования”;

- получать в органах Пенсионного фонда Российской Федерации страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам;

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему на предприятии, копию сведений, представленных в орган ПФ для включения в их индивидуальный счет;

- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего.

6.4. Профсоюзный комитет:

- участвует в деятельности рабочей группы, созданной на предприятии, по внедрению Федерального закона “Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования”;

- контролирует достоверность сведений, передаваемых работодателем в ПФ по каждому застрахованному лицу;

- оказывает необходимую помощь в организации учебы членов рабочей группы и профсоюзного актива по вопросам внедрения персонифицированного учета.

6.5. Работодатель обязуется предоставлять работникам, имеющим детей в возрасте 7-15 лет, путевки в детский оздоровительный лагерь на льготных условиях. При отсутствии на предприятии своего оздоровительного лагеря работодатель обязуется приобрести путевки в детский оздоровительный лагерь для детей сотрудников за счет средств социального страхования.

6.6. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

**7. Гарантированность положения профсоюза**

7.1. Работодатель представляет профкомитету бесплатно на территории организации необходимые помещения кабинет по ТБ(указать какие) со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профкомитета, для проведения собраний (конференций) работников, профсоюзных собраний (конференций), хранение документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2. Работодатель представляет профкомитету бесплатно транспортные средства, средства связи, оргтехнику и необходимые нормативные правовые документы.

7.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а руководители указанных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

- председателю профкома 6 часов в месяц;

Работники, входящие в состав профсоюзных комитетов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 20 часов в год.

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

- председателю профкома 6 часов в месяц;

- членам профкома, включая уполномоченного по охране труда, членов комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию, \_\_ часов в месяц;

7.5. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, предусмотренными настоящим коллективным договором, как и другие работники предприятия.

Работодатель обязуется обеспечить гарантии освобожденным профсоюзным работникам, предусмотренные федеральным законодательством.

7.6. Работодатель на основании личных заявлений работников – членов профсоюза обеспечивает на безвозмездной основе отчисление членских взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию организации.

7.7. Работодатель на основании личных заявлений работников - не членов профсоюза обеспечивает на безвозмездной основе ежемесячное перечисление на счет профсоюза денежных средств в размере 1 % от заработной платы работников.

7.8. Профкомитет может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе профкомитета обязательно принимать участие в работе собраний.

7.9. Профкомитет имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профкомитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе профкомитета информация должна предоставляться в письменном виде.

7.10. В случае необходимости профкомитет вправе запросить у работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

7.11. Профкомитет пользуется правом проведения экспертиз (проверок) состояния использования труда, социального положения работников. Он вправе принимать участие в экспертизах (проверках) по этим вопросам, включая в экспертные комиссии своих представителей.

7.12. Профкомитет пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей профкомитета.

7.13. Стороны договорились в срок до 11.01.2017 г образовать комиссию по трудовым спорам.

**8. Заключительные положения**

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, который вступает в силу со дня утверждения конференцией работников и действует в течение всего срока.

8.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.3. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. Профкомитет обязуется в течение трех месяцев после смены собственника имущества организации начать коллективные переговоры о продлении действия настоящего колдоговора или заключении нового.

8.4. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, работники или их представители вправе организовать забастовку.

За время участия в забастовке работникам производятся компенсационные выплаты в размере не ниже двух третей средней заработной платы.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу, оплата производится в размере не ниже двух третей средней заработной платы.

8.5. Лица, участвующие в переговорах и примирительных процедурах в качестве представителей сторон, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия на срок не более 3 месяцев в году.

8.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после подписания посредством личного ознакомления.

8.7. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

8.8. Стороны раз в полугодие (квартал, ежегодно) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

8.10. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, а также от имени профкомитета – правовыми инспекциями труда территориальной профсоюзной организации и регионального профсоюзного объединения.

*От работодателя От работников организации*

Директор ГАУ СО «Столыпинский дом- Председатель профсоюзного

интернат для престарелых и инвалидов» комитета ГАУ СО

«Столыпинский дом-интернат

для престарелых и инвалидов»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А. Н. Торгашов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Алексеева Н. В

Зарегистрирован в органе по труду

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

Рег. №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_