



МИНИСТЕРСТВО
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ТРУДА
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

(Минсоцтрудзанятости Республики Мордовия)

Мордовия Республикань
эрайхнень эрямань-ашемань
араламаснон, покамань и
тевонь улемашиснон коряс
министерствась

Мордовия Республикань
эрицягнень эрямонь-ашемань
ванстомань, важдемань ды
тевень улемачист коряс
министерствась

ул. Титова, 133, г. Саранск, 430027
Тел. (8342) 39-30-01

E-mail: minsorm@e-mordovia.ru
<http://minsoc.e-mordovia.ru>

31.03.2022 № 21-1430

На № 100 от 22.03.2022.

Государственное бюджетное
стационарное учреждение социальной
защиты населения Республики Мордовия
«Темниковский детский дом-интернат»

(ГБСУ СОН РМ
«Темниковский детский дом-интернат»)

Республика Мордовия,
Темниковский район,
г. Темников,
ул. Первомайская, д. 30, 431220

Уведомление о регистрации коллективного
договора между директором ГБСУ СОН РМ
«Темниковский детский дом-интернат» и
председателем первичной профсоюзной
организации

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации и положениями Административного регламента по предоставлению государственной услуги по проведению уведомительной регистрации республиканских, отраслевых (тарифных), территориальных соглашений, коллективных договоров, утвержденного приказом от 18.04.2018 г. № ОД-151, Министерство социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия сообщает, что коллективный договор ГБСУ СОН РМ «Темниковский детский дом-интернат», действующий с 2022 по 2025 годы, зарегистрировано 31.03.2022 г. Регистрационный номер № 83.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель Министра

Т.М. Биушкина

В.И. Кисткин
39 31 21

№ 013742

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания
защиты населения Республики Мордовия «Темниковский детский дом-интернат»

Подписи представителей сторон:

Директор ГБСУ СОИ РМ
«Темниковский детский дом- интернат»
В.С.Кукушкин



Председатель первичной
профсоюзной организации
И.М.Силаева Силаева И.М.

Принят на собрании трудового коллектива 22.03.2022 г., Протокол № 1,2,3,4

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	5
3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.....	12
4. ОПЛАТА ТРУДА.....	20
5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	23
6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	25
7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ.....	27
8. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ.....	28
9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА.....	30
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	32

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

<u>Приложение №1</u>	33
«Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБСУ СОН РМ «Темниковский детский дом-интернат»	
<u>Приложение №2</u>	49
«Перечень должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам организации, относящихся к категории специалистов»	
<u>Приложение №3</u>	49
«Перечень должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам организации, относящихся к категории рабочих»	
<u>Приложение №4</u>	
«Положение об оплате труда работников ГБСУ СОН РМ «Темниковский детский дом-интернат»	50
<u>Приложение №5</u>	
Положения о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера	71
<u>Приложение №6</u>	
Положения о дополнительных выплатах работникам	77
<u>Приложение №7</u>	
«Состав комиссии по охране труда»	79
<u>Приложение №8</u>	
«План мероприятий по улучшению условий и охраны труда».	81
<u>Приложение №9</u>	84
«Список профессий и должностей с вредными условиями труда, которым согласно отраслевым нормативам положена спецодежда и другие средства индивидуальной защиты»	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в целях учета и согласования интересов работников и работодателя в соответствии с Конституциями Российской Федерации и Республики Мордовия, Федеральными законами, законами Республики Мордовия и другими нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства с учетом требований Соглашения между Мордовским республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия», Союзом промышленников и предпринимателей Республики Мордовия и Правительством Республики Мордовия.

В случае если в указанные соглашения будут внесены существенные изменения, стороны настоящего коллективного договора обязуются в трехмесячный срок провести переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений в коллективный договор.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания населения Республики Мордовия «Темниковский детский дом-интернат» в лице представителя - директора Кукушкина Владимира Степановича, именуемого в дальнейшем, РАБОТОДАТЕЛЬ и работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице ее председателя Силаевой Инны Михайловны, именуемая в дальнейшем ПРОФКОМ.

1.5. РАБОТОДАТЕЛЬ признает ПРОФКОМ полномочным представителем работников, имеющим право вести коллективные переговоры по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, содействия занятости, условий и охраны труда, по вопросам социальной защиты работников, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодым работникам, обеспечения гарантий прав профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюз), в сфере создания условий для осуществления деятельности ПРОФКОМА, подписывать коллективный договор.

1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

Во взаимоотношениях с РАБОТОДАТЕЛЕМ по вопросам индивидуальных трудовых отношений и преимущественного предоставления социальных льгот и гарантий ПРОФКОМ представляет интересы только членов Профсоюза.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить ПРОФКОМ представлять их интересы во взаимоотношениях с РАБОТОДАТЕЛЕМ по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с трудом отношений на условиях, установленных ПРОФКОМОМ.

1.7. ПРОФКОМ не несёт ответственности за нарушение прав не членов Профсоюза, не уполномочивших его на представительство своих интересов и не перечисляющих взносов на расчетный счет профсоюзной организации.

1.8. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.9. В совместной деятельности РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ выступают равноправными и деловыми партнерами.

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.10. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников **РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:**

- 1.10.1. Обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества.
- 1.10.2. Добиваться стабильного финансового положения организации.
- 1.10.3. Обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность.
- 1.10.4. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высококвалифицированного труда.
- 1.10.5. Своевременно выплачивать заработную плату, повышать ее уровень по мере роста квалификации работника.
- 1.10.6. Учитывать мнение ПРОФКОМА при принятии решений по социально-трудовым вопросам и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией для выполнения уставной деятельности.
- 1.10.7. Информировать трудовой коллектив о перспективах деятельности организации, финансовом положении, о структурной и кадровой политике и других вопросах в области социально-трудовых отношений.

1.11. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации **ПРОФКОМ обязуется:**

- 1.11.1. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими Профсоюзу методами.
- 1.11.2. Содействовать укреплению трудовой дисциплины в организации, занятости, охране труда, своевременной оплате труда.
- 1.11.3. Содействовать организации и проведению конкурсов профессионального мастерства работников.
- 1.11.4. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

1.11.5. Контролировать соблюдение РАБОТОДАТЕЛЕМ трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

1.12. Обязательства и гарантии коллективного договора являются минимальными, и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищённости работников организации.

1.13. Условия коллективного и трудовых договоров не могут ухудшать социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Мордовия и Отраслевым соглашением.

1.14. Положения коллективного договора являются обязательными для выполнения и не ограничивают права РАБОТОДАТЕЛЯ в расширении социальных гарантий и социальной защиты работникам, определенных коллективным и трудовыми договорами, при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.15. РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших ПРОФКОМ на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством перечисляющих взносы на расчетный счет профсоюзной организации.

1.16. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников организации, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.18. В период действия коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения работниками крайних мер их разрешения (забастовок).

При организации и проведении забастовок ответственность сторон устанавливается согласно законодательству Российской Федерации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения - 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), 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.

Трудовой договор – соглашение между РАБОТОДАТЕЛЕМ и работником, в соответствии с которым РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в организации.

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и РАБОТОДАТЕЛЕМ, не допускается.

2.1.2. В трудовой договор в обязательном порядке вносятся следующие условия:

Место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

условия оплаты труда (в том числе размер базового оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха;

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств РАБОТОДАТЕЛЯ;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и РАБОТОДАТЕЛЯ, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работников.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и РАБОТОДАТЕЛЯ, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и РАБОТОДАТЕЛЯ, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и РАБОТОДАТЕЛЯ не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.1.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у РАБОТОДАТЕЛЯ. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся у РАБОТОДАТЕЛЯ.

2.1.5. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению РАБОТОДАТЕЛЯ. При фактическом допущении работника к работе РАБОТОДАТЕЛЬ обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.1.6. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном

характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.1.7. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.1.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и РАБОТОДАТЕЛЕМ, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению РАБОТОДАТЕЛЯ.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то РАБОТОДАТЕЛЬ имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.9. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого РАБОТОДАТЕЛЯ, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, РАБОТОДАТЕЛЬ обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.1.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет РАБОТОДАТЕЛЮ:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, том числе в электронном виде, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (при наличии);

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний либо специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.1.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров - шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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 три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение РАБОТОДАТЕЛЯ работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения ПРОФКОМА и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом РАБОТОДАТЕЛЯ в письменной форме за три дня.

2.1.12. Прием на работу оформляется приказом РАБОТОДАТЕЛЯ, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа РАБОТОДАТЕЛЯ должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ РАБОТОДАТЕЛЯ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника РАБОТОДАТЕЛЬ обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.13. С 01.01.2020г. все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки. Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге. Если подобное заявление от сотрудника не будет получено, трудовая книжка в типографском исполнении будет выдана ему для личного хранения. Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении

2.1.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, РАБОТОДАТЕЛЬ обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за месяц.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то РАБОТОДАТЕЛЬ обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как иную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и иную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

2.1.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе РАБОТОДАТЕЛЯ (статья 81 Трудового кодекса РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса РФ).

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у РАБОТОДАТЕЛЯ соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с РАБОТОДАТЕЛЕМ (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса РФ);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.2. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

2.2.1. Согласовать с ПРОФКОМОМ порядок и дополнительные условия заключения и расторжения трудового договора.

2.2.2. Ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором при приеме на работу (до подписания трудового договора), а также о наличии в организации ПРОФКОМА, как представительного органа работников – членов Профсоюза во взаимоотношениях с РАБОТОДАТЕЛЕМ.

2.2.3. Предоставлять работникам равные возможности в реализации прав на труд в соответствии с законодательством, независимо от национальности, исповедуемой религии, пола, возраста.

2.2.4. Сохранять за работником место работы, должность, средний заработок на время приостановки работ на рабочем месте не по его вине, а вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда.

2.2.5. Сообщить ПРОФКОМУ в письменной форме при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в Отраслевом соглашении.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения ПРОФКОМА в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель ПРОФКОМА.

2.2.6. Определять необходимость подготовки работников (профессиональное

образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

2.2.7. Проводить подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки за счет средств бюджета, при необходимости привлекать использование внебюджетных средств.

2.2.8. Обеспечить обработку персональных данных работников, их защиту от неправомерного использования или утраты.

2.3. ПРОФКОМ обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения РАБОТОДАТЕЛЕМ трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при принятии РАБОТОДАТЕЛЕМ локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по инициативе РАБОТОДАТЕЛЯ с работниками – членами Профсоюза в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Стороны при регулировании вопросов режима труда и отдыха договорились о том, что:

3.1.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает установленную законодательством Российской Федерации для работников здравоохранения продолжительность рабочего времени и времени отдыха с учетом соблюдения длительности ежедневного (междусменного) отдыха, равной не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

В организации разрешается работа до 17 часов в смену. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения работника не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 17 часов должен решаться только с согласия работника и ПРОФКОМА организации.

3.1.2. Трудовой распорядок в организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в данной организации.

3.1.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются РАБОТОДАТЕЛЕМ по согласованию с ПРОФКОМОМ и являются приложением к коллективному договору (Приложение № 1).

3.1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются РАБОТОДАТЕЛЕМ в пределах представленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором по согласованию с ПРОФКОМОМ.

3.1.5. РАБОТОДАТЕЛЬ требует от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

3.1.6. Режим труда и отдыха в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными РАБОТОДАТЕЛЕМ по согласованию с ПРОФКОМОМ.

3.1.7. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Медицинскому персоналу устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Работникам, занимающим должность воспитателя устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 25 часов в неделю.

Работникам, занимающим должность инструктора по труду, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Работникам, занимающим должность педагог дополнительного образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 18 часов в неделю.

Работникам, занимающим должность музыкальный руководитель устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 24 часов в неделю.

Работникам, занимающим должность педагог - психолог устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Работникам, занимающим должность логопед устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 20 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 40 часов в неделю.

Если РАБОТОДАТЕЛЬ не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным статьей 152 Трудового кодекса РФ для оплаты сверхурочной работы.

3.1.8. РАБОТОДАТЕЛЬ имеет право привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного

работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

для сверхурочной работы (статья 99 Трудового кодекса РФ);
если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 Трудового кодекса РФ).

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

3.1.10. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса РФ.

3.1.11. РАБОТОДАТЕЛЬ в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения ПРОФКОМА и в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев, в случае, когда изменение организационных или технологических условий труда в организации могут повлечь за собой массовое увольнение работников,

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится РАБОТОДАТЕЛЕМ с учетом мнения ПРОФКОМА.

3.1.12. Когда по условиям работы, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.13. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.1.14. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.1.15. В течение рабочего дня (смены) РАБОТОДАТЕЛЬ предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и РАБОТОДАТЕЛЕМ. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, РАБОТОДАТЕЛЬ обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, продолжительностью до 30 минут. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.16. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Если приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

3.1.17. Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации предусмотрены в статье 112 Трудового кодекса РФ.

3.1.18. Работникам организации предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 Трудового кодекса РФ.

3.1.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым РАБОТОДАТЕЛЕМ по согласованию с ПРОФКОМОМ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.20. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам продолжительностью 30 календарных дней.

3.1.21. Работникам, занимающимся педагогической деятельностью, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с действующим законодательством.

3.1.21.1 Работникам, относящимся к категории медицинского персонала предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дней в соответствии с действующим законодательством.

3.1.22. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- 1) работникам организации, относящихся к категории специалистов предоставляется в количестве 6 календарных дней; (Приложение № 2)
- 2) работникам организации, относящихся к категории рабочих предоставляется в количестве 3 календарных дней; (Приложение № 3)

3.1.23. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время в соответствии со статьей 121 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда определяется с учетом фактически отработанного времени в данных условиях независимо от того, на полную или неполную ставку занят работник, в том числе и при условии его занятости менее 0,5 ставки.

3.1.24. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.1.25. Работникам организации по соглашению с РАБОТОДАТЕЛЕМ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.1.26. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый РАБОТОДАТЕЛЕМ с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

По письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок в случае, если РАБОТОДАТЕЛЕМ временно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в

текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.28. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса РФ.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

3.1.29. РАБОТОДАТЕЛЬ может предоставлять работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и РАБОТОДАТЕЛЕМ.

3.1.30. РАБОТОДАТЕЛЬ может предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.1.31. 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.

По желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в организации.

Работнику, награжденному нагрудным знаком «Почетный донор России» ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для него время года.

3.2. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

3.2.1. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором.

3.2.2. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.2.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Оплату производить пропорционально отработанному времени.

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.

3.2.5. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет; инвалидов; работников, имеющих детей инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Не привлекать к работе в ночное время беременных женщин и работников не достигших 18 лет.

3.2.6. Устанавливать продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню на 1 час короче.

В непрерывно действующей организации и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.2.7. Применять сокращенную (1 день в месяц или 2 часа в неделю) рабочую неделю с сохранением заработной платы для следующих категорий работников –

а) работникам в реабилитационный период после операций и тяжелых заболеваний - в течение полугода;

б) беременным женщинам – за 2 месяца до декретного отпуска;

в) многодетным матерям, имеющим 3 и более несовершеннолетних детей.

3.2.8. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия и с учетом мнения ПРОФКОМА только по письменному распоряжению РАБОТОДАТЕЛЯ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.2.9. Привлекать работников к сверхурочной работе с их письменного

согласия и с учетом мнения ПРОФКОМА только по письменному распоряжению РАБОТОДАТЕЛЯ.

Не допускать привлечения к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.2.10. Устанавливать работникам ненормированный рабочий день, т.е. особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению РАБОТОДАТЕЛЯ при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.2.12. Предоставлять работникам отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. За второй и последующие годы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком очередности предоставления отпусков.

3.2.13. Предоставлять работникам отпуск вне графика отпусков при предоставлении им путевки на санаторно-курортное лечение (реабилитационный период после инфаркта, после перенесенного туберкулеза и т.д.).

3.2.14. Предоставлять работникам, работающим по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то РАБОТОДАТЕЛЬ по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.2.15. Предоставить на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

-участникам Великой Отечественной войны, участникам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.2.16. Предоставлять одному из работающих родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены или между собой по их усмотрению.

3.2.17. Предоставлять работникам исходя из финансовых возможностей кратковременный дополнительный отпуск с сохранением заработной платы по желанию в случаях:

- бракосочетания – 2 рабочих дня;
- бракосочетания детей – 2 рабочих дня;
- рождение ребенка (отцу) – 1 рабочий день;
- смерти супруга, детей, родителей, родных братьев и сестер – 3 рабочих дня;
- проводов сына на службу в ряды Российской армии - 1 рабочий день;
- родителям ребенка-первоклассника - 1 сентября;
- родителям детей выпускников 11 классов – 1 рабочий день;
- донорам – 2 рабочих дня;
- прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19)- 2 календарных дня.

РАБОТОДАТЕЛЬ имеет право потребовать от работника доказательства обоснованности предоставляемого кратковременного дополнительного отпуска с сохранением заработной платы.

3.3. ПРОФКОМ обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль соблюдения РАБОТОДАТЕЛЕМ обязательств, предусмотренных разделом 3. «Режим труда и отдыха» в организации.

3.3.2. Направлять РАБОТОДАТЕЛЮ свое мотивированное мнение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.ОПЛАТА ТРУДА

4.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

4.1.1. Производить оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и на основании Положения об оплате труда работников Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания населения Республики Мордовия «Темниковский детский дом-интернат» (Приложение №4), Положения о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, (Приложение №5) Положения о дополнительных выплатах работникам (Приложение № 6)

4.1.2. Учитывать мотивированное мнение ПРОФКОМА при разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда

работников.

4.1.4. Не ухудшать условия оплаты труда, определенные трудовым договором, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.1.5. Извещать каждого работника при выплате заработной платы в письменной форме:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение РАБОТОДАТЕЛЕМ установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается РАБОТОДАТЕЛЕМ с учетом мнения ПРОФКОМА в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.1.6. Выплачивать работникам заработную плату 2 раза в месяц: аванс – 22 числа текущего месяца, окончательный расчет – 7 числа следующего месяца. Размер аванса составляет половину фактически выполненной работы в течении месяца. Работодатель вправе выплатить аванс в большем размере. Выплату заработной платы осуществлять переводом на счет банковской карты работника. В случаях, когда выплата заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне.

4.1.7. Производить оплату отпуска работникам не позднее, чем за три дня до его начала.

4.1.8. Производить удержания из заработной платы работников только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.9. Учитывать для расчета средней заработной платы все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у РАБОТОДАТЕЛЯ, независимо от источников этих выплат.

4.1.10. Производить доплату, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.1.11. Извещать работников организаций о введении новых норм, условий и оплаты труда не позднее, чем за два месяца до их введения (с соответствующим обоснованием).

4.1.12. Выплачивать заработную плату работникам в размерах, не ниже установленных действующим законодательством, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.1.13. Сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении для подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождения независимой оценки квалификации с

отрывом от работы.

4.1.14. Производить оплату командировочных расходов работникам, направляемым для подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность.

4.1.15. Возмещать работнику в случае направления в служебную командировку расходы по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1.16. Оплачивать время простоя по вине РАБОТОДАТЕЛЯ в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Не оплачивать время простоя по вине работника.

4.1.17. Производить оплату труда работнику при работе на условиях неполного рабочего времени пропорционально отработанному им времени.

4.1.18. Выплачивать выходное пособие увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.1.19. Выплачивать работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у РАБОТОДАТЕЛЯ соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с РАБОТОДАТЕЛЕМ (пункт 9 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ).

4.1.20. Своевременно информировать работников о новых законодательных актах по оплате труда.

4.2. ПРОФКОМ обязуется:

4.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением РАБОТОДАТЕЛЕМ норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Республики Мордовия, коллективного договора в части оплаты труда работников.

4.2.2. Участвовать в разработке локальных нормативных актов организации, регламентирующих вопросы оплаты труда работников. Осуществлять контроль за их реализацией.

4.2.3. Рассматривать представленные РАБОТОДАТЕЛЕМ проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ и направлять РАБОТОДАТЕЛЮ мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

4.2.4. Проводить дополнительные консультации с РАБОТОДАТЕЛЕМ в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

4.2.5. Своевременно реагировать на письма и заявления работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Стороны при регулировании вопросов содействия занятости договорились:

5.1.1. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации организации.

5.1.2. В случае реорганизации или ликвидации организации либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись РАБОТОДАТЕЛЬ сообщает об этом работникам, а также информирует ПРОФКОМ и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.1.3. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией, реорганизацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.4. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и

реорганизацией организации, сокращением численности или штата работников руководствоваться нормами Трудового кодекса РФ при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных действующим законодательством.

5.1.5. Критериями массового высвобождения работников организации считаются:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

25 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.1.6. Предусматривать обязательства по организации опережающей профессиональной переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

5.1.7. Не допускать необоснованной ликвидации, репрофилирования и передачи коммерческим структурам организации под цели, не связанные с медицинской деятельностью.

5.2. РАБОТОДАТЕЛЬ:

5.2.1. Определяет численность высвобождаемых работников с учетом мнения ПРОФКОМА.

5.2.2. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ РАБОТОДАТЕЛЬ проводит обязательные взаимные консультации с ПРОФКОМОМ и разрабатывает мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

5.2.3. Предоставляет при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме права, оговоряемого в статье 179 Трудового кодекса РФ.

5.2.4. Предпринимает следующие меры, прежде чем провести сокращение численности или штата работников:

1) устанавливает работнику, с его согласия, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;

2) предлагает работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

5.3. ПРОФКОМ:

5.3.1. Осуществляет контроль над соблюдением РАБОТОДАТЕЛЕМ трудового законодательства, защищает права и интересы работников – членов Профсоюза при смене собственника имущества организации, его реорганизации или ликвидации.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

6.1.1. Обеспечивать соблюдение государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.1.2. Вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области в организации.

6.1.3. Формировать в организации на паритетной основе совместную комиссию по охране труда из числа представителей РАБОТОДАТЕЛЯ и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза (**Приложение №7**) и обеспечивать их эффективную работу совместно с ПРОФКОМОМ для обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах, внесения предложений в раздел коллективного договора «Условия и охрана труда».

6.1.4. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза и представителям РАБОТОДАТЕЛЯ необходимое время в течение рабочего дня для выполнения ими обязанностей на условиях коллективного договора (не менее 2-х часов в неделю, с сохранением среднего месячного заработка).

6.1.5. Увольнять уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза только с согласия ПРОФКОМА.

6.1.6. Разрабатывать с учетом мнения ПРОФКОМА мероприятия по улучшению условий и охраны труда, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора (**Приложение №8**).

6.1.7. Осуществлять обязательное социальное страхование и иное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.8. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителя выборного органа ПРОФКОМА, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда.

6.1.9. Приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с установленными нормами специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (**Приложение №9**)

Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.1.10. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.11. Обеспечивать санитарно - бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.12. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) и внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров в соответствии с действующим законодательством.

6.1.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №7), выплачиваются компенсационные выплаты.

6.1.14. Беспрепятственно допускать представителей выборных органов ПРОФКОМА для проведения проверок условий и охраны труда в организации, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

6.1.15. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать их о принятых мерах.

6.1.16. Сохранять за работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановки работы в организации, отделении, на участке, рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по его вине.

Отказ работников от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения их к дисциплинарной ответственности.

6.2. В целях осуществления контроля соблюдения РАБОТОДАТЕЛЕМ законодательств, предусмотренных разделом 3. «Условия и охрана труда» в организации ПРОФКОМ:

6.2.1. Проводит разъяснительную работу с работниками – членами Профсоюза организации по выполнению ими обязанностей в области охраны труда.

6.2.2. Осуществляет контроль над соблюдением РАБОТОДАТЕЛЕМ трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.2.3. Обращается с заявлением непосредственно в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, при возникновении разногласий.

6.2.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний.

6.2.5. Запрашивает информацию от РАБОТОДАТЕЛЯ о состоянии условий и охраны труда работников, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

6.2.6. Защищает права и законные интересы членов Профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

6.2.7. Предъявляет РАБОТОДАТЕЛЮ требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.8. Направляет РАБОТОДАТЕЛЮ информацию о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения и их устранения.

6.2.9. Осуществляет проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств РАБОТОДАТЕЛЯ, предусмотренных коллективным договором и соглашениями.

6.2.10. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда.

6.2.11. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

6.2.12. Разрабатывает предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников, и улучшение организации работы в области охраны труда и направляет их для рассмотрения РАБОТОДАТЕЛЮ.

6.2.13. Организует и проводит, совместно с РАБОТОДАТЕЛЕМ, конкурс на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда».

6.2.14. Осуществляет контроль над соблюдением РАБОТОДАТЕЛЕМ периодичности проведения инструктажей и обучения работников по охране труда, правилам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.15. Осуществляет контроль над ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации.

7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

7.2. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

7.2.1 Обеспечивать социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных законодательством.

7.2.2. Возмещать ущерб в случае причинения вреда здоровью или гибели работников организации при исполнении ими трудовых обязанностей или профессионального долга в объеме и порядке, предусмотренных законодательством.

7.2.3. Согласовывать с ПРОФКОМОМ кандидатуры работников, представляемых к награждению Государственными наградами, присвоению

почетных званий.

7.2.4. Предоставлять ПРОФКОМУ информацию по социально-трудовым вопросам для выполнения уставной деятельности.

7.2.5. Оформлять своевременно и достоверно сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления их в Пенсионный фонд РФ.

7.2.6. Обеспечить сохранность документов, дающих право работникам на оформление страховых пенсий, в том числе досрочных (в связи с лечебной и иной деятельностью по охране здоровья населения, в связи с вредными или тяжелыми условиями труда).

7.3. ПРОФКОМ обязуется:

7.3.1. Обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза;

7.3.2. Способствовать созданию условий для повышения жизненного уровня работников, являющихся членами Профсоюза и их семей;

7.3.3. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза за счет средств бюджета ПРОФКОМА в размере и по основаниям, утвержденным постановлением ПРОФКОМА: к юбилеям-50 лет, при выходе на пенсию по старости, в случае тяжелого материально положения.

8. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Молодыми работниками организации являются граждане в возрасте не старше 35 лет.

8.1.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности для реализации молодежной политики считать:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками в целях закрепления их в организации;
- развитие творческой активности молодых работников;
- повышение правовой и социальной грамотности молодых работников;
- привлечение молодых работников к участию в культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятиях.

8.2. В целях эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников **РАБОТОДАТЕЛЬ:**

8.2.1. Закрепляет наставников за молодыми работниками в первый год их работы в организации.

8.2.2. Выплачивает при наличии финансовых средств молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере не менее

дного должностного оклада на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором.

8.2.3. Предоставляет гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.2.4. Содействует созданию и работе комиссии ПРОФКОМА по работе с молодежью, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности организации.

8.2.5. Предоставляет по желанию молодого работника, родителя первоклассника, очередной отпуск в сентябре.

8.2.6. Поощряет молодых работников, добившихся высоких показателей в труде.

8.2.7. Обобщает и распространяет опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной производственной и социальной деятельности.

8.3. В целях формирования активной жизненной позиции молодых работников **ПРОФКОМ:**

8.3.1. Вовлекает молодых работников в члены Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей и общественно-полезных инициатив.

8.3.2. Контролирует предоставление гарантированных действующим законодательством социальных льгот и гарантий работающей молодежи.

8.3.3. Оказывает молодым работникам – членам Профсоюза бесплатно необходимую правовую помощь по защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

8.3.4. Проводит работу по обеспечению путевками в детские загородные оздоровительные лагеря молодых работников – членов Профсоюза, имеющих детей.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

9.1. Стороны договорились, что РАБОТОДАТЕЛЬ:

9.1.1. Признаёт права Профсоюза, действующего на основании Устава. Содействует вовлечению работников в Профсоюз.

9.1.2. Предоставляет ПРОФКОМУ бесплатно информацию о деятельности организации, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам.

9.1.3. Обеспечивает невмешательство в финансовую деятельность ПРОФКОМА.

9.1.4. Представляет безвозмездно ПРОФКОМУ в бесплатное пользование необходимые для его деятельности отопляемое, электрифицированное помещение, технику, средства связи, транспорт, необходимые нормативно-правовые

документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, в том числе на Интернет-ресурсах.

9.1.5. Удерживает ежемесячно членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере одного процента и перечисляет их на расчетные счета профсоюзных организаций при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, в следующем порядке:

при наличии статуса юридического лица у ПРОФКОМА - в размере 70% от общего количества удержанных членских профсоюзных взносов перечисляет на расчетный счет ПРОФКОМА и в размере 30% от общего количества удержанных членских профсоюзных взносов - на расчетный счет Мордовской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ (далее Республиканская организация Профсоюза).

9.1.6. Удерживает и перечисляет членские профсоюзные взносы на расчетный счет ПРОФКОМА и Республиканской организации Профсоюза в размерах, порядке и сроки, установленные решением Пленума комитета Республиканской организации Профсоюза.

9.1.7. Удерживает членские профсоюзные взносы из месячного заработка члена Профсоюза, который определяется из сумм заработной платы, премий и других денежных вознаграждений за трудовую деятельность, как по основному месту работы.

Безналичное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов осуществляются через бухгалтерию РАБОТОДАТЕЛЯ.

Заявление о безналичной форме уплаты членских профсоюзных взносов работник - член Профсоюза пишет на имя РАБОТОДАТЕЛЯ один раз при поступлении в Профсоюз, которое хранится у РАБОТОДАТЕЛЯ (в бухгалтерии) и действует, пока работник находится в трудовых отношениях с РАБОТОДАТЕЛЕМ.

9.1.8. Обязан обеспечить правильное исчисление и своевременное перечисление удержанных членских профсоюзных взносов. Не имеет права удерживать перечисление указанных средств.

9.1.9. Составляет платежные поручения. В тексте платежных поручений указывается, за какой месяц приняты членские профсоюзные взносы, их общая сумма, в каких процентах и размерах полученные членские профсоюзные взносы перечисляются на расчетные счета ПРОФКОМА и Республиканской организации Профсоюза.

9.1.10. Прекращает удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников организации только на основании выписки из протокола заседания ПРОФКОМА с указанием работников, выбывших из Профсоюза.

В соответствии с ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса РФ изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, и основанием для не удержания и не перечисления членских профсоюзных взносов, поскольку все права и обязанности по удержанию и перечислению профсоюзных взносов переходят к вновь возникшему юридическому лицу - правопреемнику реорганизованного юридического лица (ст. 57, 58 Гражданского кодекса РФ).

9.1.11. Обеспечивает участие представителя ПРОФКОМА в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников.

9.1.12. Освобождает от основной работы работников, избранных в состав ПРОФКОМА, не менее 2-х часов в неделю, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением среднего заработка.

9.1.13. Освобождает от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, а также освобождает от основной работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе этих органов, с сохранением среднего заработка.

9.1.14. Соблюдает предоставленные действующим законодательством гарантии при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ: увольнение председателя (его заместителей) ПРОФКОМА, не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка, допускается только с предварительного согласия комитета Республиканской организации Профсоюза.

9.1.15. Предоставляет вышеуказанным профсоюзным работникам такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и другим работникам организации в соответствии с коллективным договором.

9.1.16. Расторгает трудовой договор по своей инициативе по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем ПРОФКОМА и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий, только с предварительного согласия комитета Республиканской организации Профсоюза.

9.1.17. Беспрепятственно пропускает представителей Профсоюза для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

10.2. Коллективный договор действует три года, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 23 марта 2022 года по 22 марта 2025 года.

10.3. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны вправе вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период или о продлении его срока действия на 3 года.

10.4. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством для его заключения.

10.5. Стороны доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор, которые улучшают положение работников, и не противоречат действующему законодательству.

10.6. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, но не противоречащие законодательству, вносятся в коллективный договор только после утверждения их общим собранием работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

10.7. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство

иальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия.

10.8. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется довести до каждого работника текст коллективного договора в месячный срок со дня его уведомительной регистрации.

10.9. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется представителями сторон. При проведении контроля стороны ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения коллективного договора.

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

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

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

10.13. 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.

10.14. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.15. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над его соблюдением, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.16. РАБОТОДАТЕЛЬ и работники организации, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.17. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение коллективного договора.