Представитель от работников - уполномоченное ими лицо

_____ Ясуева З.К.
(подпись) (инициалы, фамилия)

Председатель ПРОФКОМа ГБУ«Комплексный центр социального обслуживания населения» Шелковского района
(наименование должности)

"19" 03 2020 г.

Директор ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения» Шелковского района

_____ А-Х.В. Шенгиев
(подпись) (инициалы, фамилия)

"19" 03 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения» Шелковского района и работниками ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения» с 19.03.2020 г. по 19.03.2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ «Отдел труда и социального развития» Шелковского района

Регистрационный № 43

Начальник отдела труда и социального развития Шелковского района

_____ Х.А. Геремеева

«19» марта 2020 г.

Оглавление

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР 3
1. Общие положения 3
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости 3
3. Рабочее время 6
4. Время отдыха 7
5. Оплата труда 9
Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги 10
6. Условия работы. Охрана и безопасность труда 10
7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника 11
8. Социальное и медицинское обслуживание работников 12
9. Заключительные положения 12
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ГБУ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ» ШЕЛКОВСКОГО РАЙОНА ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ГБУ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ» ШЕЛКОВСКОГО РАЙОНА ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
1. Общие положения 24
2. Порядок приема на работу и увольнения Работников 25
3. Основные права и обязанности Работника 29
4. Основные права и обязанности Работодателя 31
5. Ответственность сторон 33
6. Режим работы 33
7. Время отдыха 36
8. Заработная плата 36
9. Меры поощрения за труд 37
10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины 38
11. Заключительные положения 40
ПЛАН ОЗДОРОВИТЕЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ НА 2018-2021 ГОДЫ 41

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения»
Шелковского района

(наименование предприятия, учреждения, организации, индивидуального предпринимателя)

с 19.03.2020 г. по 19.03.2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения» Шелковского района, именуемое далее «работодатель», в лице директора Ценциева Абдул-Хамида Висмуртовича и работники ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения» Шелковского района в лице Председателя Профсоюзного комитета ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения» Шелковского района Асуевой Займан Кариевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения» Шелковского района (далее – организация), гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом

характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

Срочный трудовой договор может быть заключен:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ или иными федеральными законами.

2.2. 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 жизни 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.

2.3. Испытание при приеме на работу устанавливается согласно статье 70 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста;

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса. В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения.

2.10. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством РФ: для лиц, проработавших в учреждении свыше 25 лет.

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.12. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия 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;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 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;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Рабочий день начинается в 9:00 часов и заканчивается в 18:00 часов. Перерыв с 13:00 часов до 14:00 часов.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для инвалидов I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников с вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (определяется по результатам специальной оценки условий труда) - не более 36 часов в неделю;

для медицинских работников - не более 39 часов в неделю;

для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю.

иным категориям работников в соответствии с ТК РФ.

Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени.

Сверхурочная работа, как правило, не допускается. Применение сверхурочной работы может производиться в пределах и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

По истечении и по итогам учетного периода на основании табелей и приказов по организации оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством.

Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени оплачивается в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы.

Руководители подразделений обязаны обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых работниками сверх определенных графиками, и не допускать сверхурочные работы свыше установленных Трудовым кодексом РФ.

3.3. В организации может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота (оба выходных дня предоставляются подряд).

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.3. Перерыв на отдых и питание в организации устанавливается с 13:00 по 14:00 часов. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи согласно графику работы. Перечень

таких производств и работ, порядок и место приема пищи устанавливается работодателем.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются работодателем.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов также устанавливаются работодателем.

Работникам учреждения ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.5. В организации предоставляются дополнительные отпуска в случаях, установленных законодательством РФ.

Дополнительные отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 рабочих дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ.

4.6. Работникам организации предоставляются сверх предусмотренной законодательством РФ продолжительности социальных отпусков:

а) по беременности и родам предоставляется дополнительно 3 календарных дней;

б) по уходу за малолетними детьми (до 3 лет) - 3 календарных дней;

в) работникам, имеющим детей (до 3 лет) - 3 календарных дней.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Суммирование этих отпусков допускается не более чем за два года. Компенсация при увольнении за неиспользование отпусков, предусмотренных данным пунктом, не выплачивается.

На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы предоставляются:

- работающим пенсионерам – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- всем работникам по договоренности между работником и работодателем.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), также в связи:

а) со свадьбой самого работника - 7 дней;

б) со свадьбой детей - 7 дней;

в) со смертью родственников и близких - 7 дней;

г) с рождением ребенка - 7 дней;

д) с переездом на новое место жительства - 7 дней;

е) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда и стимулировании работников (Приложение № 1), а также локальными нормативными актами учреждения.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также в целях поощрения за выполненную работу в пределах фонда оплаты труда согласно решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

— выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

— выплаты за выслугу лет;

— выплаты за качество выполняемых работ;

— премиальные выплаты по итогам работы.

5.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере - 15% от должностного оклада.

5.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время (статьей 149 ТК РФ).

5.6. Выплата заработной платы по итогам работы за месяц работникам организации, как правило, производится путем перечисления на счет работника в банке. Выплаты осуществляются не реже чем каждые полмесяца в день, установленный настоящим договором и правилами внутреннего трудового

распорядка (ст.136 ТК РФ).

5.7. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, принимать при участии первичной профсоюзной организации (ст.ст.133 - 158 ТК РФ).

5.8. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого рабочего или служащего. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению заведующего отделением и профкома (ст.99 ТК РФ).

5.9. Премирование служащих за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника.

5.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

18 числа текущего месяца и 3 числа последующего месяца и перечисляется на счет работника в банке.

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более месячного заработка.

Работникам, которые выполняют задание работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории учреждения-заказчика и т.п.), работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату по почте за счет организации.

В случае задержки выплаты заработной платы по вине организации более чем на 2 месяца работодатель обязуется индексировать задержанные суммы с учетом роста потребительских цен за этот период.

Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

5.11. Должностные оклады работников учреждения подлежат индексации с учетом роста индекса потребительских цен на товары и услуги в порядке и размерах, устанавливаемых нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чеченской Республики при увеличении объемов бюджетного финансирования на оплату труда.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.2. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и региональных стандартов. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу охраны труда (ответственный – инженер по охране труда).

6.3. Профком может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или 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), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.4. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

Указанные работники представляются к поощрению руководством цеха, подразделения, участка, бригады по согласованию с соответствующим профсоюзным органом после обсуждения кандидатуры на собрании трудового коллектива.

6.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается

среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется заключить договор страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.2. Работодатель обязуется заключить договор с медицинской организацией, в соответствии с которым все застрахованные получают в этой организации виды медицинских услуг в объемах, установленных законодательством.

8.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждения один раз в год диспансеризации (выделять помещение, предоставлять транспорт для медицинских работников).

8.4. Работодатель обязуется выплачивать в связи с длительной (более 4 месяцев) болезнью работника или членов его семьи дополнительное пособие в размере:

стаж работы 1-5 лет – 60 %;

стаж работы 6-8 лет – 80 %;

стаж работы от 8 и выше – 100 %;

минимальной заработной платы, установленной в организации (тарифной ставки, оклада работника).

8.5. Работодатель обязуется провести мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

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

9.3. При структурной перестройке деятельности организации, переходе на предоставление новых видов услуг, рационализации технологий предоставления услуг в целях обеспечения конкурентоспособности организации, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные

процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

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

9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации организации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации организации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

9.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.9. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

9.10. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

От работодателя: _____ А-Х. В. Цепциев.

М.П.

От работников: _____ З.К. Асуева.

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Положение об оплате труда и стимулировании работников;
2. Правила внутреннего трудового распорядка;
3. План оздоровительно-профилактических мероприятий.