

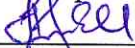
Государственное бюджетное учреждение Пермского края
«ПЕРМСКИЙ ГЕРОНТОПСИХИАТРИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 - 2024 г.

Принят на совместном собрании членов профсоюза
и работников ГБУ ПК «Пермский ГПЦ»

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ ПК «Пермский ГПЦ»


Е.Н. Артемьев
«30» 2021



Директор
ГБУ ПК «Пермский ГПЦ»
А.В. Атанов
«30» 2021



ПЕРМЬ
2021 год

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	4
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	5
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	6
5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	7
6. ОПЛАТА ТРУДА.....	8
7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	8
8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ОЗДОРОВЛЕНИЕ.....	9
9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,.....	10
ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	10
10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	11
11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	12
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	13

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ ПК «Пермский ГПЦ» и его филиалах, отделениях (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, содержащим обязательства по установлению условий и оплаты труда, занятости и социальных гарантий.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем ГБУ ПК «Пермский ГПЦ» в лице директора Учреждения, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работниками Учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации ГБУ ПК «Пермский ГПЦ».

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем.

1.4. Целью настоящего Договора является установление конкретных взаимных обязательств Работодателя и Работников в социально-трудовой сфере, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, обеспечение трудовых гарантий и льгот работникам.

1.5. Срок действия Договора (ст. 43 ТК РФ):

Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. По взаимному согласию стороны Договора в течение срока его действия в него могут быть внесены изменения и дополнения (ст. 44 ТК РФ).

В течение срока действия Договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить соглашение принятых обязательств.

Изменения и дополнения к Договору доводятся до сведения Работников Учреждения, первичной профсоюзной организации и Работодателя.

1.7. Стороны Договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию:

по социально-трудовым вопросам, необходимым для ведения коллективных переговоров;

о ходе выполнения Договора;

о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников Учреждения.

1.8. В случае реорганизации представителя стороны Договора, его права и обязанности по Договору переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в Договор.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИИ

2.1. Стороны признают, что выполнение условий Договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками Учреждения индвигательных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности работы Учреждения, развития материально-технической базы. Оказание платных услуг клиентам являются дополнительным источником экономической стабильности, гарантом сохранения рабочих мест и повышением материального благополучия каждого работающего.

2.2. В целях выполнения основной деятельности Учреждения Работодатель обязуется:

- оборудовать и оснастить рабочие места в соответствии с должностной инструкцией, требованиями охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;
- предоставлять возможность обучения на курсах повышения квалификации работников Учреждения;
- обеспечить экономические права, интересы, социальные гарантии и льготы, установленные Работником законодательством и настоящим Договором;

- при приеме на работу новых Работников ознакомить их с Договором, с приложениями, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к социально-трудовым правам и обязанностям;

- в период работы Работников Учреждения с изменениями и дополнениями к Договору и вновь принятыми локальными нормативными актами по указанным вопросам;
- создавать условия для профессионального и личного роста Работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам и планам работы;

- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурно-бытового обслуживания Работников, организацию их досуга и отдыха;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.3. В целях повышения качества оказываемых социальных услуг и повышения конкурентоспособности Учреждения Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ст. 21 ТК РФ);
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества оказываемых услуг;

Сторонами трудовых отношений являются Работник и Работодатель. Трудовые отношения основываются на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату должностных

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- беречь имущество Учреждения;
 - создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, быть толерантными по отношению к коллегам;
 - не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;
 - систематически повышать свою квалификацию, постоянно совершенствовать формы и методы работы и организацию труда;
 - содержать в порядке и чистоте свое рабочее место;
 - беречь и укреплять собственность Учреждения, бережно эксплуатировать оборудование, оснащение и инструмент, предотвращать их преждевременный выход из строя, бережно расходовать электроэнергию, материалы, предотвращать бесхозяйственное использование и расхищение материальных ценностей;
 - соблюдать этику, взаимоотношение, проявлять профессионализм во взаимоотношении с клиентами Учреждения, коллегами по работе;
 - принимать участие в устранении причин и условий, препятствующих нормальному исполнению трудовых обязанностей, в случае невозможности устранить эти причины своими силами довести об этом до сведения Работодателя;
 - обеспечивать сохранение охраняемой законом служебной тайны; навыки.
- 2.4. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):
- за прямой действительный ущерб, причиненный ими Работодателю;
 - за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);
 - за уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшения его состояния, а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.
- Материальная ответственность Работника исчисляется в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику (ст. 239 ТК РФ).
- Локальные нормативные акты касающиеся трудовых прав Работников, принимаются по согласованию с профсоюзной организацией организации в соответствии с ТК РФ.

обязанностей, подчинении Работника Правилам Внутреннего Трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных Трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и Трудовым договором (ст. 15 ТК РФ). Трудовые отношения возникают на основании Трудового договора, заключенного обеими сторонами.

3.1. Порядок приема и увольнения Работников производится на основании ТК РФ.

3.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работников с их должностными инструкциями, а также локальными нормативными актами, условиями и оплатой труда, провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

3.3. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим Трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора.

3.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизации (преобразованием), а также сокращение численности штатов, расматриваются, предварительно, совместно с первичной профсоюзной организацией.

3.6. Стороны договорились о том, что в случае массового увольнения Работников, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, представляет в первичную профсоюзную организацию информацию о возможных увольнениях. Вывобождение является массовым, если сокращается 10% и более работников в течение 30 календарных дней; - обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на работе имеют:

- семейные Работники при наличии двух и более иждивенцев;
 - Работники предпенсионного возраста (за 2 года и менее до выхода на пенсию), проработавшие в Учреждении не менее 5 лет;
 - Работники, чей заработок является единственной частью дохода в семье;
 - Работники, проработавшие в Учреждении более 10 лет.
- 3.7. Выбываемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время – это период, в течение которого Работник в соответствии с Правилами Внутреннего Трудового распорядка и условиями Трудового договора исполняет трудовые обязанности.

4.2. Продолжительность ежедневной работы, в том числе начала и окончания работы, перерыв для отдыха и для приема пищи определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива (Приложение № 1).

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня, на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.4. График сменности после утверждения работодателем доводится до Работников не позднее, чем за месяц до введения его в действие. При сменном графике вводятся суммированный учет рабочего времени. Учетный период – год.

4.5. Работникам, работающим по сменному графику запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника и передачу ему смены.

4.6. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для обеспечения разрешения возникших вопросов. Компенсации за дежурство производится согласно ст. 153 ТК РФ и Положения об оплате труда работников БУ ПК «Пермский ГПП».

5. ВРЕМЯ ОТПУХА

5.1. Всем Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

5.2. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данном Учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям Работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по частям по согласованию Работника с работодателем, при этом одна из частей не может быть менее 14 календарных дней.

В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуски:

5.4.1. за работу во вредных условиях труда, согласно (ст. 117 ТК РФ);

7.1. Признаявая приоритет жизни и здоровья Работников, стороны совместно обеспечивают безопасные и здоровые условия труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

перечисления на указанный Работником счет в банке.

6.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме, путем заработной платы, выдается расчетный лист.

6.7. Каждому Работнику ежемесячно за 1 рабочий день до выдачи Учета производится выплата в размере 50% должностного оклада.

6.6. За каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) Работникам «Пермский ГПП».

6.5. Премирование производится в зависимости от количества и качества труда, в соответствии с Положением «Об оплате труда Работников ГБУ ПК фонда оплаты труда.

6.4. Работодатель имеет право устанавливать другие виды вознаграждения (по итогам работы за год, и т.п.) при наличии экономии с законодательством РФ.

6.3. Представитель Работодателя несет ответственность в соответствии В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.2. Выплата заработной платы производится в установленном порядке в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и определяемыми размерами не ограничивается норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением «Об оплате труда Работников государственного бюджетного учреждения Пермского края «Пермский геронтопсихиатрический центр»

6. ОПЛАТА ТРУДА.

5.4.2. за ненормированный рабочий день, в соответствии с Приказом директора Учреждения (ст. 119 ТК РФ).

Данные отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных Работнику законом и суммируются с основными ежегодными отпуском в 28 календарных дней.

5.5. 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 (ст. 121 ТК РФ).

7.1 при решении организационных и технических вопросов соблюдать принципы приоритета сохранения жизни и здоровья Работника по отношению к результату производственной деятельности;

7.2 выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

7.3 информировать каждого Работника о нормативных требованиях по охране труда на его рабочем месте и фактическом состоянии условий труда;

7.4 приобретать за счет средств Учреждения медикаменты и лекарственные средства для пополнения аптечки;

7.5 оказывать содействие по переобучению работников на новые профессии по результатам заключения периодического медицинского осмотра;

7.6 обеспечивать проведение вакцинации Работников против возбудителей инфекционных заболеваний;

7.7 пересматривать периодически нормы выдачи спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств с учетом состояния рабочих мест (по результатам специальной оценки условий труда);

7.8 организовывать проведение за счет средств Учреждения обязательных профилактических (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (ст. 212-213 ТК РФ);

7.9 принимать меры по улучшению условий охраны труда и устранению нарушений, выявленных техническим инспектором труда Профсоюза;

7.10 оказывать материальную помощь пострадавшим при несчастных случаях (в отдележных случаях членам их семей);

7.3 Работники, в лице первичной профсоюзной организации, обязуются:

7.3.1 готовить и вносить предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда;

7.3.2 осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства условий и охраны труда на рабочих местах;

7.3.3 немедленно сообщать руководителю или замещающему его лицу о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

7.4 За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ОЗДОРОВЛЕНИЕ

Для обеспечения социальной стабильности трудового коллектива и социальной защищенности Работников и членов их семей Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются:

8.1 Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенных законодательством, в фонд социального

предоставляется только членам первичной профсоюзной организации.
Возмещение расходов на пользование транспортными средствами (профшколами) Фигалов.

совместно с профессиональными группами организаторами документов осуществляет первичная профсоюзная организация Учреждения билеты с указанием времени и даты), рассмотрение предоставляемых Учреждения, при предъявлении подтверждающих документов (заявление, билета (в пути с работы и на работу) при наличии финансовой возможности пригородным и междугородним транспортом в размере 50% от стоимости 9.3. Работодатель вправе возмещать расходы на пользование

гарантированных работнику законом. Эти отпуски предоставляются сверх других отпусков, листов - 2 календарных дня.

- Работникам, проработавшим в течение календарного года без больничных листов - 1 календарный день
- председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- в связи с началом учебного года родителями первокурсника - 1 сентября;
- с рождением ребенка (отцу ребенка) - до 2 календарных дней;
- смертью близких родственников - до 3 календарных дней;
- со свадьбой детей Работника - до 2 календарных дней;
- со свадьбой самого Работника - до 3 календарных дней;

и предъявлении подтверждающих документов, в следующих случаях: средней заработной платы, на основании письменного заявления

9.2. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением

9.1. Оказывать за счет средств Учреждения материальную помощь Работнику в соответствии с «Положением об оплате труда работников ТБУ ТЭК «Пермский ГПП».

9.0. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы:

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.3. Установить, что распределение денежных средств и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные Учреждения, действующие в соответствии с «Положением о комиссии по предоставлению путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников, а также его филиалов, отделений осуществляет комиссия по Министерством социального развития Пермского края для работников в санаторно-курортные и оздоровительные Учреждения выделяемых 8.3. Установить, что распределение денежных средств и выдачу путевок предоставляется на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников, действующих в соответствии с «Положением о комиссии по предоставлению путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников, а также его филиалов, отделений осуществляет комиссия по Министерством социального развития Пермского края для работников в санаторно-курортные и оздоровительные Учреждения выделяемых

8.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются осуществлять мероприятия направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

страхования, пенсионный фонд и в фонд обязательного медицинского

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.

9.8. Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации выплачиваются при наличии финансовой возможности Учреждения (за исключением обязательств, предусмотренных законом).

9.7. Мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профсоюза – распределяются на работников – не членов профсоюза – в равной мере, и на работников – не членов профсоюза – в равной мере профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы по их письменному заявлению.

9.6. Первая профсоюзная организация оказывает содействие по вопросу выделения путевок в санатории «Красный Яр», «Ключи», а также санатории, принадлежащие Федерации независимых профсоюзов (южное направление) с 20% скидкой от общей стоимости путевки.

9.5. Первая профсоюзная организация оказывает содействие по вопросу выделения путевок в санатории «Красный Яр», «Ключи», а также санатории, принадлежащие Федерации независимых профсоюзов (южное направление) с 20% скидкой от общей стоимости путевки.

9.4. Работодатель ежемесячно отчисляет в безналичный порядок на счет профсоюза денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-спортивную работу, в размере 1 (одного) процента от фонда заработной платы Работников, за счет и при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Смета расходов указывается в отчете Работников.

9.3. Работодатель обеспечивает проведение следующих мероприятий: на обучение уполномоченных по охране труда, профсоюзных активистов в Региональном учебном центре; на детские Новогодние подарки и пригласительные билеты на Новогоднюю елку, проводимую городским комитетом профсоюза работников государственной организации.

9.2. Работодатель обеспечивает проведение следующих мероприятий: на организацию досуга: выезды на природу, экскурсии, спортивные мероприятия; на оказание материальной помощи членам профсоюза в случае тяжелой болезни, смерти близких родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях;

9.1. Работодатель обеспечивает проведение следующих мероприятий: на оказание материальной помощи членам профсоюза в случае тяжелой болезни, смерти близких родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях;

9.0. Работодатель обеспечивает проведение следующих мероприятий: на оказание материальной помощи членам профсоюза в случае тяжелой болезни, смерти близких родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях;

не препятствует вступлению Работников в первичную профсоюзную организацию, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации учреждения;

- предоставляет первичной профсоюзной организации по его запросам необходимую информацию по социальным-трудовым вопросам;

- на основании личных письменных заявлений членов профсоюза и не членов профсоюза, написавших заявление о перечислении профсоюзных взносов, ежемесячно производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета Пермского городского комитета профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания профсоюзных взносов, удерживая в качестве дедальтов в работе конференций профсоюза, его выборных органов и проводимых мероприятий;

- может поощрять руководителей выборных профсоюзных органов и их заместителей за активное участие в решении социальных и экономических и производственных задач учреждения.

11.1. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- представлять и защищать законные права членов профсоюза в органах законодательной, исполнительной и судебной власти, оказывать при необходимости бесплатную юридическую помощь;

- принимать меры в установленном порядке по защите интересов высвобождаемых Работников;

- оказывать Работникам, являющимся членами профсоюза материальную помощь по личному письменному заявлению, за счет средств профсоюза;

- в соответствии с принципами социального партнерства содействовать Работодателю в укреплении служебной дисциплины Работников;

- обеспечивать контроль за безопасностью условий труда.

- вести разъяснительную работу среди Работников;

- способствовать выполнению трудовых обязанностей Работниками.

11.2. Первичная профсоюзная организация имеет исключительное право представлять коллективные интересы работников при переговорах с администрацией учреждения.

Для реализации своего права первичная профсоюзная организация:

- обеспечивает контроль за соблюдением законных прав и интересов Работников учреждения;

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

- предоставляет выборным профсоюзным органам возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;

- по согласованию с руководителем учреждения, освобождает от основной работы членов первичной профсоюзной организации с компенсацией средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах Работников, проходящих профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций профсоюза, его выборных органов и проводимых мероприятий;

- может поощрять руководителей выборных профсоюзных органов и их заместителей за активное участие в решении социальных и экономических и производственных задач учреждения.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

11.1. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- представлять и защищать законные права членов профсоюза в органах законодательной, исполнительной и судебной власти, оказывать при необходимости бесплатную юридическую помощь;

- принимать меры в установленном порядке по защите интересов высвобождаемых Работников;

- оказывать Работникам, являющимся членами профсоюза материальную помощь по личному письменному заявлению, за счет средств профсоюза;

- в соответствии с принципами социального партнерства содействовать Работодателю в укреплении служебной дисциплины Работников;

- обеспечивать контроль за безопасностью условий труда.

- вести разъяснительную работу среди Работников;

- способствовать выполнению трудовых обязанностей Работниками.

11.2. Первичная профсоюзная организация имеет исключительное право представлять коллективные интересы работников при переговорах с администрацией учреждения.

Для реализации своего права первичная профсоюзная организация:

- обеспечивает контроль за соблюдением законных прав и интересов Работников учреждения;

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

Стороны, подписавшие настоящий коллективный договор, обязуются сотрудничать в решении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимовыгодности, и договорились о том, что каждая из сторон несет ответственность в установленном законодательством порядке.

12.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

12.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 календарных дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомления регистрацией (ст. 50 ТК РФ).

12.6. При приеме на работу текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 15 календарных дней после его подписания, путем ознакомления.

12.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обе стороны, подписавшие его (ст. 51 ТК РФ).

Стороны 1 (один) раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

12.8. При согласии сторон в Коллективный договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству РФ и иным нормативным правовым актам.