

УТВЕРЖДЕН
Протоколом Совета трудового коллектива
ГБУ «КЦСОН Лукояновского района»
от «16» мая 2019 г. № 5

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ЛУКОЯНОВСКОГО РАЙОНА» НА 2019-2022 годы

От Работников
Председатель Совета
трудового коллектива
ГБУ «КЦСОН Лукояновского
района»
Н.И. Приданова
«16» мая 2019г.

от Работодателя
Директор ГБУ «КЦСОН
Лукояновского района»
О.А. Королева
«16» мая 2019 г.



26 09 19 988 / 19-170
Королева О.А.

г. Лукоянов
2019 г.

Настоящий коллективный договор заключен между работниками Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Лукояновского района (далее – Учреждение) в лице председателя совета трудового коллектива Придановой Натальи Ивановны с одной стороны и директором Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Лукояновского района» Королевой Ольгой Александровной, именуемой далее «Работодатель», с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом Нижегородской области от 27.04.1999 г. № 40-З «О социальном партнерстве».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, и обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантий, предоставляемых Работодателем (ч. 3 ст. 41 ТК РФ).

1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения и его структурных подразделений.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством не подлежат применению в соответствии с ч.2 ст.9 ТК РФ.

1.5. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами, действует в течение трех лет и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей, наименования организации. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене формы собственности учреждения, в соответствии с положениями ст.43 ТК РФ. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора

1.7. В течение всего срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Коллективный договор является основой регулирования социально-трудовых отношений в системе социального партнерства.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

В сфере экономических и производственных отношений стороны договорились проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного выполнения сотрудниками Учреждения работы, обусловленной их трудовыми договорами, соблюдению действующих в Учреждении Правил внутреннего трудового распорядка, созданию безопасных условий труда, а также осуществлению надлежащего уровня охраны труда.

Работодатель обязуется:

2.1. Принимать меры по стабильности в работе учреждения.

2.2. Создавать условия, обеспечивающие деятельность совета трудового коллектива в соответствии с Трудовым законодательством РФ, иными нормативно-правовыми актами, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами.

2.3. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

Совет трудового коллектива обязуется:

2.4. Представлять и защищать законные права и интересы работников Учреждения.

2.5. Содействовать эффективной работе сотрудников Учреждения, доступными методами и способами, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, настоящим коллективным договором, Положением о Совете трудового коллектива, иными локальными нормативными актами.

2.6. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора других локальных нормативных актов, действующих в учреждении.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

Оплата труда работников производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 "Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области" (с изменениями), Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденным приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229, Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденным приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230, Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Лукояновского района», Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Лукояновского района», законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

3.1. Размеры оплаты труда каждого работника определять исходя из:

- ставок заработной платы и должностных окладов. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- компенсационных выплат в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

- стимулирующих выплат в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.2. Систему оплаты труда регулировать Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Лукояновского района», которое является неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение №1) к настоящему договору. Выплаты стимулирующего характера осуществлять в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Лукояновского района».

3.3. Работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается компенсационная выплата. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет
- премиальные выплаты по итогам работы

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере должностного оклада (ставки заработной платы), за последующие часы - в двойном размере должностного оклада (ставки заработной платы). По желанию работника сверхурочная работа вместо денежной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 20 процентов части должностного оклада, ставки заработной платы за час работы работника.

Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в двойном размере дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, - в одинарном размере дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в двойном размере дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц: 16 (числа) и 30 (числа) - ежемесячный расчет за месяц - 1 (числа). При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне. Не позднее, чем за два дня до выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки. Выплату заработной платы производить в денежной форме в рублях, путем перечисления денежных средств на открытый лицевой счет работника в банке, с которым у работодателя заключен договор.

Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

Выделять, при наличии экономии фонда заработной платы, материальную помощь работникам:

- в связи с бракосочетанием работника – в размере 5000 рублей
- в связи с рождением ребёнка в размере 7000 рублей
- в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, родные братья и сестры) – в размере 8000 рублей
- в связи со смертью работника – 10000 рублей (выплачивается близким родственникам, оплатившим похороны)
- в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения (при наличии подтверждающих документов) – 9000 рублей (решение об оказании материальной помощи принимается решением собрания трудового коллектива)
- в связи с пожаром и другими стихийными бедствиями, повлекших порчу или утрату имущества – в размере 10000 рублей.

Выделять, при наличии экономии фонда заработной платы, материальную помощь работникам в отпуску в размере двух должностных окладов.

В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в соответствии со статьей 236 ТК РФ и принять незамедлительные меры по исключению задержек, обеспечивающие своевременность и полноту расчетов с работниками.

Индексация заработной платы работников учреждения производится в пределах средств областного бюджета на очередной финансовый год.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- Режим рабочего времени, а также время перерыва для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения Совета трудового коллектива (**Приложение № 2**).
- Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством не превышающая 40 часов в неделю, для творческих работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).
- Работникам устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут (ст. 108 ТК РФ, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка) с 12.00 до 12.48.
- На выходные и праздничные дни продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае необходимости в установленном порядке праздничного дня на другой день недели в соответствии с действующим законодательством.
- При необходимости работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива может устанавливать режим рабочего дня отдельных категорий работников.
- Для отдельных работников при необходимости может быть установлен режим сверхурочного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации. Перечень должностей работников, с ненормированным рабочим днем, утверждается приказом директора Учреждения и согласовывается с Советом трудового коллектива работников Учреждения. (**Приложение №3**).
- Работникам, по их заявлению, устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи) в соответствии со статьей 93 ТК РФ.
- Сверхурочные работы допускаются только в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения Совета трудового коллектива.
- Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия с учетом мнения Совета трудового коллектива. (ст. 113 ТК РФ).
- Всем работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска, согласно действующему законодательству с сохранением места работы(должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 лет - 31 календарный день, инвалидам - 30 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).
- Работники обязаны не позднее чем за две недели до наступления календарного года предоставлять и доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий год, с учетом мнения Совета трудового коллектива в соответствии со статьей 123 ТК РФ.
- За 14 дней начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- Прерывание, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в соответствии с предусмотренных ст. 123,124,125 ТК РФ.
- График отпусков для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.
- Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем, в соответствии с трудовым законодательством предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается:
 - для работников Учреждения – 5 календарных дней
 - для заместителя директора - 4 календарных дня
 - для главного бухгалтера – 4 календарных дня

полученный отделением срочного социального обслуживания – 3 календарных дня

полученный отделением социально-бытового обслуживания на дому – 3 календарных дня

полученный отделением социально-медицинского обслуживания на дому – 3 календарных дня

полученный – 4 календарных дня

полученный отделением социального обслуживания семьи и детей – 3 календарных дня

полученный отделением социально-консультативной помощи – 3 календарных дня

3. Работодатель, по заявлению работника, предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время:

3.1. Женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (абз.4 ст. 122 ТК РФ);

3.2. Работникам в возрасте до 18 лет (абз.5 ст. 122 ТК РФ);

3.3. Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (абз. 6 ст. 122 ТК РФ);

3.4. Работникам в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (абз. 4 ст. 123 ТК РФ);

3.5. Работникам из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 261.1 ТК РФ);

3.6. Работникам, работающим по совместительству –одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе (абз. 1 ст. 286 ТК РФ). Если на работе по совместительству работник не работает более шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом;

3.7. Работникам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих (п. 11 ст. 26 Федерального закона от 27 мая 1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

3.8. В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. Женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

5. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением заработной платы:

5.1. Работникам-пенсионерам по старости (по возрасту) –до 14 календарных дней в году (абз.4 ст. 127 ТК РФ);

5.2. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, государственной противопожарной службы, 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 (ст. 128 ТК РФ);

5.3. Работникам-инвалидам –до 60 календарных дней в году (абз.6 ст. 128 ТК РФ);

5.4. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака (работника, детей работника), смерти близких родственников –до пяти календарных дней (абз.7 ст. 128 ТК РФ);

5.5. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет –в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

6. Работники на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяют меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы – отпуск предоставляется продолжительности (абз.2 ст. 286 ТК РФ);

7. В других случаях, предусмотренных статьями 173 и 174 Трудового кодекса РФ;

8. В других случаях по соглашению между работником и работодателем (абз.8 ст. 128 ТК РФ).

9. Работодатель предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

9.1. В период бракосочетания- 3 календарных дня;

9.2. В период сожительства детей - 3 календарных дня;

9.3. В период болезни близких родственников (родителей, детей, супруга(супруги), родных братьев и сестер – до 3 календарных дней;

9.4. Работнику (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка, поступающего в первый класс – 1 календарный день (1 сентября).

9.5. Работнику в период рождения ребёнка (отцу) - 1 календарный день.

в течение рабочего года, в течение рабочего года, за который ему уже был предоставлен оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст. 137 ТК РФ.

5. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

5.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификацией.

5.2. Работодатель обязуется предоставлять рабочие места, при наличии вакансий, в первую очередь работникам Центра.

5.3. Работодатель обязуется предоставлять работу беременным женщинам, одиноких женщин при наличии ребенка до 14 лет или одиноких родителей до 18 лет, а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации учреждения. В случае невозможности принять меры по их трудоустройству в другие организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом их специальности, с привлечением информации от органов службы занятости.

5.4. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штата имеют работники, в том числе лица, указанные в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют следующие преимущества:

- имеющие предпенсионный возраст (за пять лет до пенсии);
- имеющие стаж работы в Учреждении свыше 10 лет - при равной квалификации;
- одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста;
- получившие на предприятии трудовое увечье,
- имеющие высшее образование и соответствие квалификации,
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

5.5. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на обращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

5.7. Работодатель обеспечивает прохождение переобучения, повышение квалификации, совершенствования с получением сертификата работникам учреждения, если это установлено профессиональными стандартами для данной должности, со всеми гарантиями, предусмотренными трудовым законодательством.

5.8. Организовывать повышение квалификации, прохождение переподготовки, обучение новой специальности для работников, которые получили уведомление о предстоящем высвобождении.

5.9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать работников необходимыми служебными и бытовыми помещениями в соответствии с действующим законодательством, обеспечивать на каждом рабочем месте безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий в соответствии с правилами и нормами по охране труда. (ст. 209-231 ТК РФ).

6.2. Организовать рабочие места пользователей персональных электронных вычислительных машин в соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

6.3. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

6.4. Организовывать обучение и проверку знаний в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003г № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций».

6.5. В соответствии со ст. 218 ТК РФ создавать:

- комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и Совета трудового коллектива

- необходимые условия для работы комиссии по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда совета трудового коллектива (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.)

6.6. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда с учетом Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 19.08.2016г № 438н.

6.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах. Реализовывать в рамках работы с персоналом информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

6.8. Рассматривать предложения Совета трудового коллектива по вопросам безопасности труда и охраны здоровья.

6.9. Обеспечивать реализацию мер по обеспечению пожарной безопасности и обучение работников мерам пожарной безопасности.

6.10. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

6.11. Работники обязуются:

- выполнять требования законодательства по охране труда правил или инструкций по охране труда; отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю; правильно применять средства индивидуальной защиты.

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

7.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

7.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников, совершенствовать технику безопасности, развивать социально-бытовую сферу.

7.3. Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, не ниже размеров, установленных законодательством.

7.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, и на обязательное медицинское страхование.

7.5. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья обязуется проводить лечебно-профилактическую работу:

- осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости, травматизма

-осуществлять контроль за санитарно — гигиеническим состоянием кабинетов

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

- 8.1 Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией норм, изложенных в настоящем коллективном договоре.
- 8.2 Все возникающие разногласия и конфликты в ходе реализации положений настоящего договора стороны договорились разрешать в предусмотренные законом сроки.
- 8.3 Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- Работодатель обязуется:
- 8.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимной договоренности сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 9.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора.
- 9.4. Настоящий коллективный договор, а также изменения и дополнения к нему направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики Нижегородской области в течение семи дней со дня подписания.