

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное учреждение
социального обслуживания Реабилитационный центр
для детей и подростков с ограниченными
возможностями «Доверие»
МТЗ и СЗ РТ в Зеленодольском муниципальном районе
на 2019-2022г.г.

Директор: Каримова Гульнара Маратовна
Паспорт: 92 09 №777873 выдан отделом УФМС по РТ в
Зеленодольском районе 11.08.2010г
Телефон: 89656255212

Председатель профкома: Сибгатуллина Эльмира Ренатовна
Паспорт: 92 01 №655952 выдан УВД г.Зеленодольска и
Зеленодольского района Республики Татарстан 25.10.2001г.
Телефон: 89196346191

Адрес: 422551, РТ, г.Зеленодольск, ул.Комарова, 34
ИНН: 1648006283
Гос.рег. № 1021606756203

Утвержден
на общем собрании
«07» 2019г.

Зарегистрировано в ТКУ СВН
г. Зеленодольск № 07 от 21.02.19
Директор С.В. Тагайдинова



УТВЕРЖДАЮ

Директор РЦДПОВ «Доверие»

Г.М.Каримова

2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между Работодателем и Профсоюзным комитетом ГАУСО
Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями «Доверие» МТЗ и СЗ РТ в ЗМР

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ) от 30.12.2001г. № 2490 – 1197-ФЗ в соответствии со статьями:

Статья 40 «Коллективный договор»;

Статья 41 «Содержание и структура коллективного договора»;

Статья 42 «Порядок разработки и проекта коллективного договора и заключения коллективного договора»;

Статья 43 «Действие коллективного договора»;

Статья 44 «Изменение и дополнение коллективного договора»;

Статья 370 «Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений» является основным правовым документом, регулирующим трудовые отношения работников и работодателя.

Срок действия коллективного договора с 07.02.2019г. по 07.02.2022г.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное автономное учреждение социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Доверие» Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ в Зеленодольском муниципальном районе в лице директора Каримовой Гульнары Маратовны, именуемого далее «Работодатель» и работники РЦДПОВ «Доверие» в лице председателя профкома Сибгатуллиной Эльмиры Ренатовны, именуемого в дальнейшем профсоюз.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – экономические отношения между работодателем и работниками с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников на основе согласования взаимных интересов сторон.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между Работодателем и Профсоюзным комитетом ГАУСО Реабилитационный центр для
детей и подростков с ограниченными возможностями «Доверие» МТЗ и СЗ РТ в ЗМР
1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ) от 30.12.2001г. № 2490 – 1197-ФЗ в соответствии со статьями:

Статья 40 «Коллективный договор»;

Статья 41 «Содержание и структура коллективного договора»;

Статья 42 «Порядок разработки и проекта коллективного договора и заключения коллективного договора»;

Статья 43 «Действие коллективного договора»;

Статья 44 «Изменение и дополнение коллективного договора»;

Статья 370 «Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений» является основным правовым документом, регулирующим трудовые отношения работников и работодателя.

Срок действия коллективного договора с 07.02.2019г. по 07.02.2022г.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное автономное учреждение социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Доверие» Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ в Зеленодольском муниципальном районе в лице директора Каримовой Гульнары Маратовны, именуемого далее «Работодатель» и работники РЦДПОВ «Доверие» в лице председателя профкома Сибгатуллиной Эльмиры Ренатовны, именуемого в дальнейшем профсоюз.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – экономические отношения между работодателем и работниками с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников коллектива независимо от принадлежности к профсоюзу.

1.5. Работодатель признает профком единственным представителем работников предприятия, поскольку он уполномочен представлять интересы в области труда и иных связанных с трудом социально – экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется присущими профсоюзам средствами и методами содействовать эффективной работе Центра на основе коллективного договора, расширению и увеличению социальных льгот и гарантий.

1.6. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами по взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ ст.44 «Изменение и дополнение коллективного договора».

1.7. Контроль за выполнением, Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его и соответствующие органы по труду.

1.8. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения, контроля за выполнением коллективного договора создается комиссия, состав которой указан в (приложении №1) к настоящему коллективному договору.

2. Обязательства сторон.

2.1. Работодатель обязуется:

- добиваться успешной работы РЦДПОВ «Доверие», повышения культуры и дисциплины, повышения квалификации работников;
- сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров.

2.2.Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы от имени работников при решении вопросов социально – трудовых отношений, производственных и социально – экономических проблем;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.Каждый работник должен соблюдать дисциплину труда и выполнять трудовые обязанности, установленными законами и иными нормативными актами о труде, коллективным или индивидуальным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4.Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется единым тарифным квалификационным справочником, отраслевыми тарифными справочниками, а также правилами, должностными и профессиональными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

2.5.Работник обязан:

- работать честно и добросовестно, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать все рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять трудовые обязанности;
- обеспечить сохранность собственности РЦДПОВ «Доверие», не допускать случаев бесхозяйственного отношения к имуществу РЦДПОВ «Доверие», пресекать попытки хищения материальных ценностей и нанесения вреда РЦДПОВ «Доверие»;
- не допускать действий, могущих нанести ущерб интересам РЦДПОВ «Доверие», а также его репутации.

3. Обеспечение занятости

3.1.Заключение трудового договора не может содержать условия хуже, чем предусмотрено настоящим Коллективным договором, Трудовым Кодексом РФ.

При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

3.2. Прием на работу и регулирование трудовых отношений производится на основе трудовых договоров, в соответствии со ст.58 ТК РФ. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения интересов работника, также в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ

3.3. Перевод работника с Трудового договора заключенного на неопределенный срок, на срочный трудовой договор допускается только с письменного соглашения работника.

3.4. При заключении Трудового договора работодатель обязан под роспись ознакомить работника с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, положением об оплате труда.

3.5. Расторжение Трудового договора с работником по инициативе работодателя регламентируется положениями статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении Трудового договора с работниками в соответствии с п. 2 ст.81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за два месяца до начала соответствующего мероприятия. Увольнение работников являющимися

членами профсоюза производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

3.6. При принятии решения о ликвидации организации, сокращением численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, согласно п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

При введении режима неполного рабочего времени смены или рабочей недели, а также при приостановке деятельности центра работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий в соответствии с п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

3.7. Взаимодействуют со службами занятости субъектов РТ в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых работников.

3.8. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численности работающих, осуществляют, в первую очередь:

- мероприятия внутреннего характера;
- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;
- упреждающую переподготовку кадров, перемещение внутри РЦДПОВ «Доверие» на освобождающиеся места.

4.Трудовые отношения

4.1.Трудовые отношения работников РЦДПОВ «Доверие» регулируются Трудовым договором и иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ и РТ.

4.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников РЦДПОВ «Доверие» со сравнением с законодательным, отраслевым соглашением, коллективным договором.

4.3. Нормативно – правовые акты Минтруда России, Республики Татарстан, затрагивающие социально – трудовые интересы работников РЦДПОВ «Доверие», доводится работодателем до сведения профсоюзного комитета в течении 3 дней со дня их официального поступления.

4.4. Режим труда работников, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка РЦДПОВ «Доверие» (приложение №2) утверждаемый работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

4.5. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Начало рабочего дня 8.00 часов, окончание рабочего дня 17.00 часов.

Трудовой кодекс РФ предусматривает меньшую продолжительность рабочего времени отдельным категориям работников.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели ст.333 ТК РФ:

Воспитатели – 25 часов в неделю (с сохранением должностного оклада) (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601)

Психолог – 36 часов в неделю

Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю

Логопед – 18 часов в неделю (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601)

Социальный педагог – 36 часов в неделю

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели
Постановление правительства РФ от 14.02.2009 № 101 – 36 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день.

4.6. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет предоставляется не менее 4 часов свободного времени в 2 недели или ежемесячно один полностью оплачиваемый детский день. На женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет или на больничном листе указанные льготы не распространяются. Суммирование свободного времени не допускается.

4.7. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней ст.114, 115 ТК РФ.

Удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам определенной категории:

Педагогическим работникам на основании Постановления КМ РТ от 07.11.2008 г. № 788; поварам, прачке, гл.бухгалтеру, бухгалтеру, специалисту по кадрам, секретарю Постановления Гос.комитета совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 25.10.74г. № 298/П-2 (в редакции Постановления Минтруда СССР № 11 от 29.05.1991г.), раздел XLIII Общие профессии всех отраслей народного хозяйства, пункт 117, 182; медицинским работникам Постановления Гос. комитета совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы № 298/П-22 от 25.10.1974г. (в редакции Постановления Минтруда СССР № 11 от 29.05.1991г.) раздел XL Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения, социального обеспечения и просвещения, пункт 179. (Приложение № 3)

4.8. Заключение трудового договора не может содержать условия хуже, чем предусмотрено настоящим Коллективным договором, Трудовым Кодексом РФ.

При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

4.9. Прием на работу и регулирование трудовых отношений производится на основе трудовых договоров, в соответствии со ст.58 ТК РФ. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения интересов работника, также в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

4.10. Перевод работника с Трудового договора заключенного на неопределенный срок, на срочный трудовой договор допускается только с письменного соглашения работника.

4.11. При заключении Трудового договора работодатель обязан под роспись ознакомить работника с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, положением об оплате труда.

4.12. Расторжение Трудового договора с работником по инициативе работодателя регламентируется положениями статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Охрана труда и здоровья

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровье работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

5.2. Работодатель разрабатывает и осуществляет за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, создают службы охраны труда на предприятиях, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

5.3. Мероприятия по охране труда является неотъемлемой частью коллективного договора.

5.4. Работодатель совместно с органами социального страхования обеспечивают отдых их детей – в детские оздоровительные лагеря.

5.5. Обязательства работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами выдачи работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- производить стирку, сушку спецодежды;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- своевременное расследование и учет в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации иными нормативными правовыми актами в порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, разрабатывать действенные меры по предупреждению травматизма;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разрабатывать действенные меры по предупреждению терроризма;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами сроки;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- организация проведения лабораторно-инструментальных исследований на рабочих местах (замеры искусственной освещенности, микроклимата и т.п.);
- разработка и утверждение с учетом мнения выборного профессионального или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

5.6. Работники РЦДПОВ «Доверие» обеспечиваются СИЗ на основании перечня и норм выдачи (медицинский персонал, младший обслуживающий персонал, водитель, слесарь – сантехник, столяр – плотник, рабочие по стирке спецодежды, подсобный рабочий, сторожа), перечень профессий на обеспечение средствами индивидуальной защиты с указанием норм выдачи и сроков носки оформить как (приложение № 4) к коллективному договору.

5.7. Работники РЦДПОВ «Доверие», при поступлении на работу, подлежат обязательным предварительным медосмотрам в целях предупреждения возникновения и распространения заболеваний и охраны здоровья.

5.8. Работники РЦДПОВ «Доверие» проходят периодический медицинский осмотр, флюорографическое обследование – ежегодно.

5.9. Основные мероприятия по охране труда и окружающей среды предусматриваются Коллективным договором.

5.10. Переводить работников на более легкую работу по состоянию здоровья, согласно заключениям медицинской комиссии.

5.11. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных мероприятий по охране труда руководящих работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Обеспечить своевременную выдачу спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обеззараживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню должностей.

6. Оплата труда.

6.1. Работодатель принимает меры по обеспечению их устойчивой работы и формированию фонда оплаты труда.

6.2. Учреждения самостоятельно определяет формы, системы оплаты труда, размеры надбавок, доплат, премий иные выплаты стимулирующего характера, а также структуру и штаты без учета соотношений работников различных категорий. Конкретные размеры этих выплат закрепляют в определенных «Положениях об оплате труда» (Приложение №5), утвержденные работодателем.

6.3. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой определенной Трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в соответствии с действующим законодательством и ТК РФ.

6.4. Производить выплату заработной платы своевременно: окончательный расчет 10 числа и аванс 25 числа каждого месяца и выдавать каждому работнику расчетные листки о заработной плате. Выплата производится на банковские карты работников.

6.6. Премирование работников осуществляется в соответствии с «Положением о премировании», «Положением о премировании и материальном стимулировании», утвержденными работодателем и согласованным с профсоюзным комитетом. (Приложение № 6).

6.7. Работодатель устанавливает следующие ежемесячные доплаты к тарифным ставкам и окладам:

- за работу в ночную смену за фактически отработанное время (ночной сменой считается та, в которой не менее половины рабочего времени приходится на ночное с 22 часов до 6 часов утра); смена, непосредственно предшествующая ночной, считается вечерней, независимо от времени ее начала и окончания. Ежемесячная доплата за работу в ночную смену (не менее 20 %);
- за работу с вредными условиями труда – согласно Приложения № 7.

6.8. За активное участие в жизни РЦДП «Доверие» работников поощрять в виде грамот, благодарностей с осуществлением записи в трудовую книжку.

6.9. Работодатель имеет право предоставлять работников к наградам в соответствии с Приказом «О ведомственных наградах Министерства труда и занятости социальной защиты РТ» от 14.11.2007г. № 352.

6.10. Работодатель обеспечивает минимальный размер оплаты труда в соответствии с законодательством РФ и РТ. Работодатель производит индексацию заработной платы ст.134 ТК РФ на основе официально установленного в Республике Татарстан индекса роста потребительских цен.

Индексация производится по всем категориям работающих одновременно. Рост заработной платы работникам за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считается основанием для замены и пересмотра норм труда, а также не входит в расчет увеличения реальной заработной платы.

6.11. Приоритетными направлениями политики в области оплаты и материального стимулирования труда Работодатель признает:

- обеспечение роста реальной заработной платы не ниже уровня инфляции в соответствии с федеральным законодательством;
- достижение ежегодного роста заработной платы не менее чем 20%;
- обеспечение минимального уровня оплаты труда работников, с последующим доведением до уровня минимального потребительского бюджета на одного члена типовой семьи в РТ.
- дифференциация оплаты труда в зависимости от сложности труда, условий труда, степени загрузки работников.

7. Социальные гарантии и компенсации.

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в фонд социального страхования, пенсионный фонд.

7.2. Работодатель может оказывать материальную помощь в связи со смертью близких родственников (супругов, родителей, детей) и самого работника в размере 1 минимального размера оплаты труда РФ.

7.3. Работодатель может выплачивать единовременную выплату в следующих случаях:

- работникам выходящим на пенсию по старости или за выслугу лет, проработавших в РЦДП свыше 5 лет, оплачивается единовременное вознаграждение в размере тарифной ставки (оклада) при условии оставления рабочего места.

7.4. Предусмотреть разовые выплаты работникам достигшим: 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 в размере 1000 рублей.

7.5. Работникам РЦДП предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:

- со свадьбой работника – 3 рабочих дня
- с бракосочетанием детей родителя – 1 рабочий день
- с рождением ребенка отцу – 2 рабочих дня
- с проводами сына в армию – 2 рабочих дня
- со смертью близких \родители, родные сестры и братья, супруги, дети\ – 3 рабочих дня
- проводами ребенка в школу первоклассника \если не совпадает с выходным днем\ - 1 день
- не имеющим листов временной нетрудоспособности в течение года – 3 дня

7.6. Работодатель обязуется предоставлять работникам социальные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника ст.128, 263 ТК РФ:

- УВОВ до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей до 14 лет – 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка инвалида до 18 лет – 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет – 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 10 календарных дней в году;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней в году.

7.7. Оздоровление на базе учреждения может осуществляться для:

- сотрудников Центра;
- детей сотрудников Центра;

7.8. В соответствии с Федеральным законом от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" за лицом, трудовой договор с которым ранее был прекращен на основании п. 1 части первой ст. 83 ТК РФ, в течение трех месяцев после увольнения с военной службы сохраняется право на восстановление на прежнем месте работы, а за проходившим военную службу по призыву - также право на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу.

8. Обеспечение прав и гарантий профсоюзному комитету.

8.1. Предоставлять выборному, но не освобожденному от основной работы профсоюзному комитету, необходимое время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

8.2. Предоставлять профсоюзному комитету возможность участия в мероприятиях вышестоящих органов профсоюза.

8.3. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета и не освобожденные от своей производственной работы, не могут быть переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего кодекса.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профсоюзными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, в случаях, когда это предусмотрено коллегиальным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

8.5. Предоставлять председателю профкома очередной отпуск по его желанию, в удобное для него время.

8.6. Рассматривать обращения, требования и предложения органов Профсоюза в установленные сроки и направлять письменный ответ органу Профсоюза, направившему в его адрес обращение, заявление, требование, предложение.

9. Заключительные положения.

9.1. Работодатель должен проинформировать работников РЦДПОВ «Доверие» о содержании коллективного договора в 7-ми дневный срок после его подписания.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течении срока его действия производится только по взаимному согласию сторон.

9.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников РЦДПОВ «Доверие».

9.4. Коллективный договор подписывается в трех экземплярах и хранится у каждой из сторон.

9.5. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязаны вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период.

9.6. Коллективный договор в течении семи дней с момента подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке которые установлены законом РФ.