

УТВЕРЖДЕНО
Общим собранием
трудоого коллектива
Протокол №2
«02 » августа 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного учреждения
«Кемеровский центр социальной адаптации населения»
на период 03.08.2023 – 02.08.2026

г. Кемерово
2023год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное автономное учреждение «Кемеровский центр социальной адаптации населения», именуемый далее «Работодатель» или учреждение, в лице директора Шевчука Юрия Станиславовича, и работники учреждения, в лице представителя Векозиной Марины Александровны.

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

1.3. Настоящий коллективный договор регулирует трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (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. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). 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 также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, в случаях, установленных законодательством РФ и с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять представителю работников учреждения 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.

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие у Работодателя свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.9. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. 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 и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

Работники в возрасте до 18 лет могут быть уволены по инициативе Работодателя только с согласия соответствующей государственной инспекции труда, кроме случаев ликвидации учреждения.

Женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3 лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери; с родителем или законным представителем, являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или

представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается. Исключения составляют случаи увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5, 6, 7, 8, 10 и 11 части 1 статьи 81 ТК РФ.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение на работу в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.11. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- по инициативе работника по причине противопоказаний для выполнения данной работы вследствие состояния здоровья, либо по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон вследствие признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем.

3. ГАРАНТИИ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

Для достижения целей настоящего коллективного договора работодатель обязуется:

3.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения. Предоставить каждому работнику работу, обусловленную трудовым договором.

3.2. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.3. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3.4. Создать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников учреждения.

3.5. Решать с участием представителя работников следующие вопросы:

3.5.1. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

3.5.2. Реорганизация учреждения, сокращение численности или штатов.

3.5.3. Определение основных направлений деятельности учреждения, создание новых производств, участков, перепрофилирование и ликвидация производственных структур.

3.5.4. Утверждение положений об оплате труда, о премировании и других внутренних актов, касающихся интересов работников учреждения.

3.5.5. Увольнение работников по инициативе администрации в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ.

3.6. Представитель работников признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1 Для работников учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя, кроме работников, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, а также работников, для которых в соответствии с трудовым договором и настоящим коллективным договором установлен ненормированный режим рабочего дня. Работники, работающие в режиме ненормированного рабочего дня, перечислены в п.5.5 настоящего коллективного договора.

4.1.1. Для медицинских работников учреждения (фельдшеры, санитарки, сестра-хозяйка, дезинфектор) устанавливается 36 – часовая рабочая неделя (ст.350 ТК РФ).

4.2 Режим рабочего времени устанавливается трудовым договором, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- 5 часов в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

- 4 часа в неделю и более - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (в случае проведения специальной оценки условий труда).

Продолжительность рабочего времени работников в возрасте до восемнадцати лет, получающих образование и совмещающих в течение учебного года образование с работой, не может превышать половины нормы, установленной для лиц соответствующего возраста.

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Привлечение к сверхурочным работам может производиться Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей; при производстве временных работ по ремонту и

восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В случаях, установленных частью второй ст.99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам допускается без письменного согласия работника.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральными законами. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения или его структурного подразделения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится без их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье. Некоторые категории работников работают по утвержденному администрацией графику, по которому суббота, воскресенье и нерабочие праздничные дни считаются рабочими.

5.2. Продолжительность перерыва для отдыха и питания, не включаемого в рабочее время, в учреждении указывается в действующих Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения и в индивидуальном трудовом договоре. Для некоторых категорий Работников устанавливается другая продолжительность перерывов для отдыха и питания, указанных в Правилах внутреннего трудового распорядка Работодателя, но не менее 30 минут.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления каждого календарного года, Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии с законодательством РФ, устанавливается дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск по следующим должностям:

- фельдшеры, дезинфектор и санитарки отделения социального ухода - за период работы по 31.12.2023- 14 календарных дней, за период работы с 01.01.2024- 7 календарных дней;
- повар – 7 календарных дней;

Устанавливается дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем:

- директору – 7 календарных дней;
- заместителю директора, главному бухгалтеру – 6 календарных дней;
- заместителю главного бухгалтера, заведующим структурными подразделениями- отделениями: срочной помощи, социального ухода, социальная гостиница, социальное общежитие, социально-трудовой реабилитации - 4 календарных дня;
- бухгалтерам, ведущему специалисту по закупкам, кассиру, водителям, сестре-хозяйке, заведующему хозяйством, заведующему складом, специалисту по кадрам, юристконсульту – 3 календарных дня.

5.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

М.В. Сидорова

А. Сидорова

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- с регистрацией брака самого работника – до 5 дней;
- с регистрацией брака детей работника – до 3 дней;
- смертью близких родственников – до 5 дней;
- рождением ребенка – до 5 дней
- в других случаях, предусмотренных по договоренности между работником и Работодателем.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. В организации устанавливается повременная система оплаты труда.

Труд работников оплачивается в соответствии с нормативными правовыми актами органа государственной власти Кемеровской области-Кузбасса, повременно на основе должностных окладов в соответствии с профессиональной квалификационной группой работника. Также Работникам производятся выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, штатным расписанием и протоколами заседания тарификационной комиссии, утвержденными в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Размер месячного должностного оклада устанавливается тарификационной комиссией.

6.2. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

6.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

6.4. Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца с использованием банковских карт путем перечисления на указанный работником счет в банке, согласно договора на обслуживание банком. Размер первой выплаты заработной платы не ниже части месячной заработной платы, рассчитанной за фактически отработанное время.

6.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6. Выплаты всем работникам, занятым на работах с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, устанавливаются в размере 25% от месячного оклада.

6.7. При выполнении работ различной квалификации, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.8. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 50 % должностного оклада.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.10. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее, чем в двойном размере по сравнению с установленной за работу в обычных условиях. Для работников, работающих по сменному графику, выходные дни устанавливаются графиком, а работа в нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере по сравнению с работой в обычных условиях.

6.11. Работодатель устанавливает работникам выплаты за непрерывный стаж работы (при работе более 3-х лет - 20% и 5-ти лет - 30% должностного оклада).

6.12. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.

6.13 В соответствии со ст. 136. ТК РФ оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.14. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

6.15. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

6.16. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам по приказу руководителя могут выплачиваться поощрительные выплаты к праздничным датам, юбилейным датам, при награждении работника государственными наградами Российской Федерации,,,,,, наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, наградами Кузбасса, а также иными наградами со стороны органов государственной власти Российской Федерации и Кузбасса, в связи с выходом на пенсию, а также может быть оказана материальная помощь в

связи с расходами на лечение самого работника и членов его семьи, на погребение членов семьи работника.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- проведение за счет собственных средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и вакцинацию всех работников в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, и несовершеннолетних работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

- меры безопасности по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах;

- согласно законодательству РФ, защиту права на труд работников живущих с ВИЧ.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать инструкции по охране труда, утвержденные Работодателем, государственные нормативные требования охраны труда;

- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социальной адаптации населения города Кемерово»;

- соблюдать локальные нормативные акты, утвержденные Работодателем в целях противодействия коррупции;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае.

- проходить обязательные медицинские осмотры и вакцинацию в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

7.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

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

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

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

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

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

8.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

10. СОЦИАЛЬНО - БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель обязуется для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения электрочайниками, электроплитами и холодильниками.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

11.3. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение

семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. 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 дополняют настоящий.

12.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

12.4. 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.

12.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания сторонами. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

12.4. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации 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 организации, о чем составляется соответствующий документ.

12.5. Во всем, что не урегулировано настоящим коллективным договором, стороны руководствуются нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

От Работодателя: _____  Ю.С. Шевчук
« _____ » _____ 2023г.

От Работников: _____  М.А. Векозина
« _____ » _____ 2023г.

