

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ «ТИХОРЕЦКИЙ
РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ»

на 2023-2026 годы

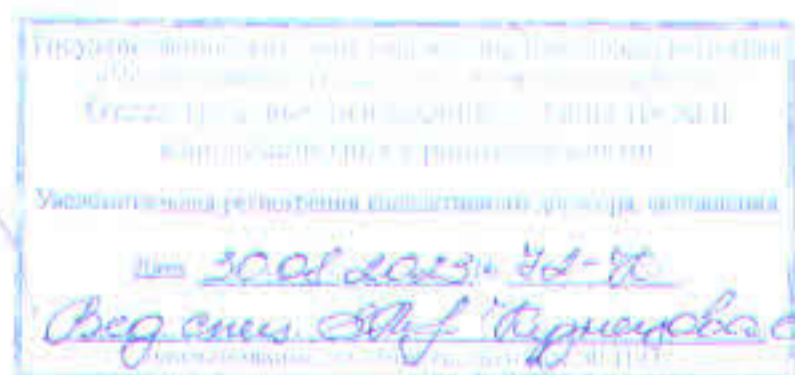


От работодателя:
Директор ГКУ СО КК
«Тихорецкий
реабилитационный центр»
А.Е. Шендорук
«29» августа 2023 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации:

И.С. Каднова
«29» августа 2023 г.

Принят на общем
собрании работников
Протокол № 11 от 29 августа 2023 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Целью настоящего коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений в государственном казенном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Тихорецкий реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее – учреждение). Текст коллективного договора составлен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, Законом Краснодарского края «О социальном партнерстве».

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, государственным казенным учреждением социального обслуживания Краснодарского края «Тихорецкий реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», в лице директора учреждения, и работниками, в лице председателя первичной профсоюзной организации, представляющего интересы работников.

1.3. Председатель первичной профсоюзной организации является полномочным представителем работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением (Приложение 14).

1.4. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, стремления достигать компромиссных решений.

1.5. Коллективный договор является правовым актом, действие которого распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзной организации, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с момента его подписания полномочными представителями сторон.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1 к настоящему договору).

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего на работу работника с:

- коллективным договором;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- установленными гарантиями и компенсациями.

Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором.

2.5. Работодатель и работник обязуется выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 73, 74). Обязательным условием трудового договора является условие о неразглашении работником сведений конфиденциального характера (Приложение 13).

2.6. Стороны пришли к соглашению о необходимости совместных усилий, направленных на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг. Стороны совместно разрабатывают планы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников производится работодателем на основании дополнительных договоров, заключаемых Министерством труда и социального развития Краснодарского края. В случае прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки, обучения специалиста за бюджетные средства, специалист обязан отработать в Учреждении не менее 3-х лет после обучения, либо компенсировать свое обучение в денежном эквиваленте.

2.7. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием представительного органа работников.

2.8. Работодатель обязуется при осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников:

- предлагать имеющиеся в Учреждении вакантные должности в первоочередном порядке сокращаемым работникам, а при их отсутствии содействовать в предоставлении другой должности в другом учреждении с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности;
- не позднее, чем за 2 месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);
- выплачивать увольняемым работникам выходное пособие в размерах, предусмотренных ст. 178 ТК РФ.

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ, работникам:

- семейным – 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- беременным женщинам.

2.10. С целью фиксации возможных действий противоправного характера, для обеспечения антитеррористической безопасности, для обеспечения противопожарного режима в учреждении ведется видеонаблюдение (фото-, видеосъемка).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок для работников Учреждения определяются Правилами внутреннего трудового распорядка. По семейным обстоятельствам, в исключительных случаях, режим работы работников (матерям, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста) может быть изменен.

3.2. Отдельные работники Учреждения могут по распоряжению работодателя, при необходимости, привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем выносится в Приложении 3 к коллективному договору.

3.3. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия на основании письменного распоряжения работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, исходя из заработной платы за текущий месяц.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (в течение месяца). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (часть 2 ст. 153 ТК РФ). Предоставление работнику дополнительного дня отдыха должно производиться по письменному приказу работодателя.

3.4. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.6. Работникам Учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с Приложением 3.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но не более 2-х раз. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.10. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ («Радоница» и др.), работодатель (представитель, наниматель) сокращает для работника месячную норму рабочего времени.

4. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Порядок оплаты и стимулирования труда работников Учреждения регулируется Положением о системе и формах оплаты труда работников ГКУ СО КК «Тихорецкий реабилитационный центр» (Приложение 2).

4.2. Работодатель обязуется:

– при установлении оплаты труда работников Учреждения руководствоваться нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края;

– извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему на соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

– заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц 3 и 18 числа (за вторую и первую половины месяца соответственно) в месте выполнения им работы.

– при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня;

– заработная плата по заявлению работника может выплачиваться ему путем перечисления на указанный работником счет в банке, все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанием банковской пластиковой карты, относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карты осуществляются за счет средств работников.

При завершении текущего года, в декабре месяце осуществляется досрочная выплата заработной платы в срок до 31 декабря текущего года.

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения «О материальном стимулировании работников» (Приложение 4) в соответствии

с критериями эффективности работы работником по итогам работы за каждый квартал.

4.4. Системы оплаты труда, доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты в Учреждении устанавливаются исходя из окладов, утвержденных Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

4.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

4.6. Выплатить отпускные работодатель обязан не позднее чем за три дня до начала отпуска.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно Приложению 5.

5.1.2. Провести специальную оценку условий труда в Учреждении (Приложение 6).

5.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда по условиям труда в Учреждении.

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктажи по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению 7. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.8. Выдавать бесплатно работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства согласно Приложению 8.

5.1.9. Проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.10. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (Приложения 9,10).

5.1.11. Организовать прохождение психиатрического освидетельствования работникам, осуществляющими отдельные виды деятельности, при которых проводится психиатрическое освидетельствование согласно приказа Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

5.1.12. Предоставлять работникам для прохождения диспансеризации до 40 лет – 1 оплачиваемый день в 3 года, работникам 40 лет и более – 1 оплачиваемый день ежегодно, предпенсионерам и работающим пенсионерам – 2 оплачиваемых дня ежегодно.

5.1.13. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.1.14. По результатам специальной оценки условий труда производить выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов. Бесплатная выдача молока (в размере 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдаётся) или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приложением 2 приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. №291н по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Расчет денежной компенсации производить ежемесячно в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 2,5% или других равноценных продуктов.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты исходя из мониторинга цен на продукты питания региональной энергетической комиссии – департамента цен и тарифов Краснодарского края.

Компенсационная выплата рассчитывается ежемесячно за фактически отработанное время работникам, занятым на работах с вредными производственными факторами.

5.1.15. В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Основанием для принятия работодателем решения о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам являются:

1) наличие результатов специальной оценки условий труда, проведенной в установленном порядке, которые подтверждают отсутствие на рабочих местах вредных производственных факторов, предусмотренных перечнем вредных факторов в соответствии с нормами законодательства, или отсутствие превышения установленных нормативов по выявлению при проведении специальной оценки рабочих мест вредным производственным факторам, указанным в перечне вредных факторов;

2) согласие первичной профсоюзной организации на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда не выявлено наличия предусмотренных перечнем вредных факторов или превышения установленных нормативов по указанным в перечне вредных факторов или превышения установленных нормативов по указанным в перечне вредных факторов и выявленным при проведении специальной оценки рабочих мест вредным производственным факторам.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и трудового коллектива в количестве 4 человек.

5.4. Стороны совместно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений трудового законодательства.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны считают важнейшей задачей создание работодателем благоприятных социально-психологических условий труда, способствующих повышению степени удовлетворения материальных и духовных потребностей работников и производительности их труда.

6.2. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для работников Учреждения продолжительностью 28 календарных дней в расчете на пятидневную рабочую неделю. Ежегодно предоставляет оплачиваемые дополнительные отпуска (Приложение 3).

6.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

6.4. Специалистами по социальной работе, имеющим разъездной характер работы, предоставляется компенсационная выплата за проезд на всех видах общественного транспорта (кроме такси) на основании маршрутного листа, подписанного руководителем структурного подразделения, утвержденного директором учреждения.

6.5. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 г. № 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений" возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам Учреждения осуществляется в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;

б) расходов на выплату суточных - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда согласно постановлению Правительства РФ от 02.10.2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

Возмещение расходов производится Учреждением в пределах ассигнований, выделенных ему из краевого бюджета на служебные командировки, либо (в случае использования указанных ассигнований в полном

объеме) за счет экономии средств, выделенных из краевого бюджета на его содержание.

6.6. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173 - 177 ТК РФ).

6.7. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы:

- со свадьбой самого работника - 3 дня
- со смертью близких родственников - 3 дня.

Помимо краткосрочных отпусков без сохранения заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работникам, имеющим детей, может предоставляться дополнительное свободное время (не более 4-х часов в день):

- в день рождения работника;
- для сопровождения своих детей школьного возраста 1 сентября и 25 мая в образовательные учреждения;
- для посещения детских утренников в новогодние праздники и в день 8 марта в дошкольных учреждениях;
- для сопровождения своих детей в возрасте до 14 лет на культурно-массовые мероприятия 1 июня.
- отцам при рождении ребенка.

6.8. Работнику, осуществляющему уход за ребенком-инвалидом детства, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц до достижения ребенком-инвалидом возраста 18 лет. Суммирование дополнительных дней не допускается.

6.9. Все работники подлежат обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны строят свои взаимоотношения, руководствуясь действующим законодательством РФ, отраслевыми тарифными соглашениями, настоящим коллективным договором.

7.2. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет председатель первичной профсоюзной организации, избранный на общем собрании работников Учреждения.

7.3. Работодатель содействует деятельности.

7.4. В целях контроля за выполнением условий коллективного договора председатель первичной профсоюзной организации вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать отделы, кабинеты и другие подразделения Учреждения;

– проводить независимые исследования и экспертизы условий и безопасности труда работников;

– требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения по условиям труда и социальному обслуживанию работников.

7.5. Все решения работодателя, касающиеся трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, принимаются после соответствующих консультаций и согласований с председателем первичной профсоюзной организации. Стороны принимают совместные меры по разрешению трудовых споров и конфликтов на основе взаимного уважения и доверия.

7.6. По требованию председателя профсоюзной организации работодатель приостанавливает исполнение решений, нарушающих условия коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.7. Председателю профсоюзной организации на время проведения общих собраний и заседаний, предоставляется безвозмездно соответствующее помещение и постоянное место для хранения документации и доступное для всех работников место для размещения информации.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.2. В случае возникновения индивидуального трудового спора, т.е. разногласий между Работником и Работодателем по условиям трудового договора, работодатель признает право председателя профсоюзной организации представлять и защищать права и интересы работников в ходе урегулирования индивидуальных трудовых споров.

В целях содействия урегулированию индивидуальных трудовых споров стороны образуют комиссию по трудовым спорам (КТС), которая действует в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам (Приложение 11).

8.3. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны пришли к соглашению, что в течение установленного срока действия договора не могут в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

9.3. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового или о продлении срока действия коллективного договора.

9.4. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями регистрируется в семидневный срок в соответствующем органе по труду.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также Министерством труда и социального развития Краснодарского края. Стороны, не реже чем 1 раз в год, подводят итоги выполнения коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

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

9.7. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению и дополнению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

9.8. Стороны, заключившие договор, несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии со ст. 55 Трудового кодекса РФ.

9.9. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Учреждения, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

Приложения к коллективному договору.

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение 2. Положение о системе и формах оплаты труда.

Приложение 3. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Приложение 4. Положение о материальном стимулировании работников.

Приложение 5. Соглашение по охране труда на 2023-2026 г. г.

Приложение 6. График проведения специальной оценки условий труда.

Приложение 7. Наименование профессий и должностей, работа в которых дает право на получение бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами.

Приложение 8. Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением, при выполнении, которых работнику бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства.

Приложение 9. Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны периодические медицинские осмотры работников (Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 г. № 29п).

Приложение 10. Список профессий (должностей) работников ГКУ СО КК «Тихорецкий реабилитационный центр», подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра в соответствии с

Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021г. № 29н.

Приложение 11. Положение о комиссии по трудовым спорам.

Приложение 12. Положение о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников.

Приложение 13. Положение о конфиденциальности информации.

Приложение 14. Положение о первичной профсоюзной организации.

Приложение 15. Профессионально-этический кодекс работников учреждения.

Выписка из Протокола общего собрания о принятии коллективного договора на 2023-2026 гг.

Прошито, пронумеровано и

пронумеровано 127 листор
(сво. документ. сели)

Работодатель

Сво. Мещеряков И.
(Ф.И.О.)

Подпись

Представитель работников

Крив. Б.И.
(Ф.И.О.)

Подпись

«29» августа 2023 г.

