

**Областное государственное бюджетное учреждение
«Управление социальной защиты и социального обслуживания
населения по Ольхонскому району»**

От работодателя:

**Директор областного государственного
бюджетного учреждения « Управление
социальной защиты и социального
обслуживания населения по
Ольхонскому району»**

_____ А.М. Дудеева
М.П.

От работников:

**Председатель совета трудового
коллектива работников областного
государственного бюджетного
учреждения « Управление социальной
защиты и социального обслуживания
населения по Ольхонскому району»**

_____ Л.В. Тажеева
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Утверждён на общем
собрании работников
«___» _____ Г.

с. ЕЛАНЦЫ

2022 г.

I. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном учреждении «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Ольхонскому району» (далее Учреждение).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников Учреждения.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель ОГБУ «УСЗСОН по Ольхонскому району» в лице его представителя – директора Дудеевой Александры Михайловны;

- работники Учреждения, именуемые далее «Работники», являющиеся членами совета трудового коллектива, в лице их представителя – председателя совета трудового коллектива Тажеевой Людмилы Валерьевны (далее Совет).

1.4 Работники, не являющиеся членами совета, имеют право уполномочить его представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29, 30, 31 ТК РФ).

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.7 Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.10 При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

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

1.13 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15 Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст.43 ТК РФ). Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующие три года автоматически.

1.16 Стороны определяют следующие формы управления Учреждением:

- учет мнения Совета трудового коллектива по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложения по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Учреждения;
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.

2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника 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 (ст.59 ТК РФ).

2.4 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания

2.5 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

2.6 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.7 Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

- представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего - специального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст. 173-176 ТК РФ)

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные (ст. 173-176 ТК РФ), также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2 Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36-часов в неделю для женщин.

4.3 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- в предпраздничные дни продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

4.4. Работа в выходные и праздничные дни.

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются работники только в случаях, предусмотренных (ст.113 ТК РФ), с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.5. В случаях, предусмотренных (ст.99 ТК РФ), работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений

и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.114 ТК РФ, ст.115 ТК РФ), и ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней, Закон РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 (с изменениями на 29 декабря 2020 года) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) совета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст.124-125 ТК РФ).

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании (ст. 126 ТК РФ).

4.8. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;

на похороны близких родственников – до 5 дней;

рождением ребенка – до 5 дней.

4.9. По заявлению работника ему может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы не более 14 календарных дней в текущем календарном году.

4.10. Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.12. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.13. График дежурств работников по учреждению, графики сменности, устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

4.14. Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

V. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников предприятия осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Учреждения.

5.2. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиях рабочих, отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.3. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц «5» и «20» числа.

5.4. Работникам выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с условиями установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных Положением об оплате труда Учреждения. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения определяется согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

5.7. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

5.8. Работникам учреждения однократно может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

- материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи (супруга (супруги), родителя, ребенка);

- юбилейные даты работника (50,55,60,65,70,75 лет со дня рождения);

- смерть работника, смерть члена семьи работника.

Материальная помощь работнику учреждения предоставляется в размере до 3-х должностных окладов, руководителю учреждения и работникам учреждения, должностной оклад которых установлен в процентном отношении к окладу руководителя учреждения, в размере до одного должностного оклада;

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее размере принимается министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения и представленных им в министерство документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

На материальную помощь работникам учреждения начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с федеральным и областным законодательством.

5.9. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска из фонда оплаты труда работников учреждения производится единовременная (один раз в год) выплата в размере двух должностных окладов на основании соответствующего письменного заявления работника.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру выплачивается в размере не более 2,6 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законодательством.

Решение о предоставлении работнику единовременной выплаты и ее размере принимает руководитель учреждения.

Решение о предоставлении единовременной выплаты руководителю учреждения и ее размере принимается министерством.

5.10. Работникам в возрасте до 35 лет включительно, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, отделении учреждения, расположенных в сельской местности, в течении трех лет с момента поступления на работу, устанавливается персональная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере до 2 окладов (должностных окладов).

Основанием установления персональной стимулирующей надбавки работникам в возрасте до 35 лет включительно, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, отделении учреждения, расположенных в сельской местности является наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования.

VI. Гарантии при высвобождении работников и содействии их трудоустройству

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять Совет в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с (пп 2,3, или 5 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

6.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами.

6.4.2. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий (ст. 179 ТК РФ).

6.4.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных с Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- 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 случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст.165 ТК РФ).

7.2. Работникам Учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска из фонда оплаты труда работников Учреждения производится единовременная (один раз в год) выплата в размере двух должностных окладов (далее единовременная выплата) на основании соответствующего письменного заявления работника в следующих случаях:

1. Предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
2. Разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;
3. Замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией – одновременно с предоставлением данной компенсации.

Если при разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.4. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода. (ст.182 ТК РФ)

7.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ)

7.6. Обеспечение права на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ)

7.7. Стороны договорились, что работодатель:

7.8.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

7.9.2. Предоставляет время для регулярного профилактического осмотра и диспансеризацию.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, потребных финансовых средств, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности

жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения (ст. 22 ТК РФ)

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 30.12.2021) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом по согласованию с председателем совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.9. Обеспечить обучение бесплатной гигиенической подготовки (ст. 11 ФЗ от 02.07.2021г. № 357 - ФЗ), обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Обеспечивать режим труда и отдыха работников Учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

8.11. Осуществлять финансирование обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.12. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте, представленном работодателем.

8.13. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются (ст.184.ТК РФ).

IX. Обязанности работодателя и работников

9.1.Работодатель обязуется:

9.1.1. Информировать трудовой коллектив по следующим вопросам:

- задачи коллектива Учреждения;
- долгосрочные планы и социальные программы;
- важные структурные и технологические изменения;

9.1.2. Не вносить в свою политику изменения, противоречащие условиям коллективного договора, иначе, чем по обоюдному согласию сторон.

9.1.3. Работодатель признает Уполномоченных трудового коллектива в лице членов совета трудового коллектива единственными представителями работников Учреждения, поскольку, они уполномочены решением общего собрания (конференцией) трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

9.1.4. Исключительным правом работодателя является планирование, управление и контроль за деятельностью Учреждения, включая определение номенклатуры и методов производства, закупку комплектующих изделий и материалов, прием, перевод,

продвижение по службе, повышение квалификации, определение уровня заработной платы каждого работника.

9.1.5. Работодатель обязан предоставлять Уполномоченным трудового коллектива бесплатно оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи и информации, множительной техникой.

9.1.6. Обеспечивать соответствующие условия труда требованиям охраны труда.

9.2. Работники обязуются:

9.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности и установленные нормы труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами.

9.2.2. Соблюдать в Учреждении дисциплину труда, Правила внутреннего распорядка (приложение № 1), Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения, Правила поведения работников социальных Учреждений.

9.2.3. Содержать производственные помещения и свои рабочие места в чистоте и порядке, соблюдать требования охраны и безопасности труда.

9.2.4. Повышать свой профессиональный, культурный и экономический уровень.

9.2.5. Осваивать профессии, предусмотренные трудовыми договорами, требованиями норм охраны труда и условиями работы.

9.2.6. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права других членов коллектива.

9.2.7. Бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников, рационально расходовать материалы, сырье, топливо, энергия, технически грамотно использовать оборудование и механизмы.

9.2.8. Не совершать действий, способных нанести вред интересам и авторитету Учреждения.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в администрацию Ольхонского районного муниципального образования».

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников два раза в год.

10.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

