

Директор
МКУ «СРЦН «Алиса»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУ «СРЦН «Алиса»



С.Ю. Шелепова

«03» ноября 2017 года

Е.Н. Меркулова

«03» ноября 2017 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СОЦИАЛЬНО-
РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
«АЛИСА»**

на 2017 – 2020 годы.

Прокопьевский городской округ

Прокопьевский городской округ

Настоящий коллективный договор заключен между муниципальным казенным учреждением «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алиса» (МКУ «СРЦН «Алиса»), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Шелеповой Светланой Юрьевной, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками МКУ «СРЦН «Алиса», именуемыми далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации Меркуловой Екатериной Николаевной, именуемого далее «Председатель», действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с другой стороны, совместно именуемы «Стороны» о нижеследующем (далее – Договор):

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе взаимно согласованных интересов Сторон между Работодателем и Работниками в лице их представителей.

1.2. Договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Кузбасским трехсторонним соглашением, Отраслевым территориальным соглашением между Прокопьевской городской организацией Профсоюза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Комитетом социальной защиты населения администрации города Прокопьевска на 2017-2019 годы.

1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании Работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работникам Работодателем.

1.4. В Договоре также конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.

1.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни Работников:

1.5.1. Работодатель обязуется:

1.5.1.1 соблюдать трудовое законодательство, положения настоящего Договора;

1.5.1.2 в силу необходимости обеспечения социальной и правовой защищенности Работников, принимать локальные нормативные акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы Работников только после предварительного уведомления Председателя.

- 1.5.1.3 предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.5.1.4 создавать для Работников необходимые условия для безопасной и эффективной работы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- 1.5.1.5 оборудовать для Работников рабочие места в соответствии с правилами охраны труда;
- 1.5.1.6 повышать уровень социальных гарантий Работников;
- 1.5.1.7 поощрять особо отличившихся в труде Работников и коллектив в целом;
- 1.5.1.8 организовать повышение квалификации Работников;
- 1.5.1.9 внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- 1.5.1.10 обеспечить рабочие места Работников учреждения оборудованием, оргтехникой, канцтоварами, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.5.1.11 выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- 1.5.1.12 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 1.5.1.13 своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 1.5.1.14 рассматривать представления Председателя о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 1.5.1.15 обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 1.5.1.16 осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 1.5.1.17 возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- 1.5.1.18 исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.
- 1.5.2. Председатель обязуется:
 - 1.5.2.1 способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
 - 1.5.2.2 нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
 - 1.5.2.3 добиваться улучшения условий труда Работников;
 - 1.5.2.4 контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством;

1.5.2.5 создавать и охранять благоприятную деловую атмосферу в коллективе, уважая права и мнения членов коллектива;

1.5.2.6 способствовать созданию творческой обстановки в коллективе, формировать в коллективе обстановку товарищества, взаимовыручки.

1.5.3. Работники обязуются:

1.5.3.1 полно, качественно и своевременно выполнять обязанности согласно трудовому договору, должностной инструкции;

1.5.3.2 исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации;

1.5.3.3 постоянно повышать свою квалификацию;

1.5.3.4 соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;

1.5.3.5 выполнять установленные нормы труда;

1.5.3.6 соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

1.5.3.7 беречь имущество учреждения и бережно относиться к имуществу других Работников;

1.5.3.8 незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

1.5.3.9 создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга;

1.5.3.10 не разглашать сведения, составляющие охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие им известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство.

1.6. Настоящий Договор распространяется:

1.6.1 на Работников, являющихся членами профсоюза;

1.6.2 на Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией;

1.6.3 на иных Работников в порядке и на условиях, установленных в настоящем Договоре.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников.

1.8. Условия настоящего Договора обязательны для безусловного выполнения его Сторонами.

1.9. Основные принципы заключения Договора.

Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов,

составляющих его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за их исполнением.

1.10. Общие обязательства Работодателя:

1.10.1 Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право Председателя на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего Договора от имени Работников.

1.10.2 Работодатель обязуется содействовать деятельности первичной профсоюзной организации, ее органов, членов Профсоюза, не вмешиваться в деятельность первичной профсоюзной организации, не ограничивать законные права Работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

1.10.3 Работодатель обязуется обеспечить всемерное содействие деятельности Председателя.

1.10.4 Работодатель гарантирует Председателю получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического характера.

1.10.5 Работодатель и Председатель обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств по данному Договору.

1.11. В случае реорганизации или смены представителя сторон коллективного договора его права и обязанности по Договору переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора.

2.РАЗДЕЛ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения со штатными Работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Работодатель совместно с Работником определяет условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Председателя.

2.6. Полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой массовое сокращение количества рабочих мест, могут осуществляться только после предварительного письменного уведомления Председателя (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов

Работников - членов профсоюза. Работодатель и Председатель договорились, что применительно к данному учреждению увольнение является массовым, если сокращается 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять Председателю проекты распоряжений о сокращении численности или штата Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза по пункту 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Председателя в соответствии со ст. 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под подпись не менее чем за два месяца. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор, без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.10. Работодатель:

2.10.1. При объективной необходимости сокращения численности или штата Работников на основе консультаций с Председателем, разрабатывает меры по снижению ее негативных последствий и обеспечивает реализацию следующих мероприятий:

2.10.1.1. регулирует, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественный отток кадров и временное ограничение их приема;
- упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри органов и учреждений социальной защиты населения на освобождающиеся места;
- перевод Работников на сокращенную рабочую неделю или неполный рабочий день.

2.10.1.2. предоставляет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников помимо категорий предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работников предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- женщин, имеющих ребёнка, не достигшего 3-летнего возраста
- одиноких матерей и отцов, имеющих на иждивении 2 и более детей в возрасте до 18 лет.

2.10.1.3 с письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника учреждения, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.10.1.4. взаимодействует с Центром занятости по городу Прокопьевску в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых Работников.

2.11. Не допускается по сокращению численности или штата увольнение одновременно двух Работников - членов одной семьи.

2.12. Работодатель и Председатель договорились, что Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

2.13. Работодатель оказывает предпочтение в приеме на работу после реконструкции ранее работавшим здесь Работникам. Организует, в случае необходимости, их переобучение из средств учреждения.

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

3.РАЗДЕЛ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Председателем.

3.2. Для Работников учреждения обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением Работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и Работников, работающих по скользящему графику.

3.3. По просьбе Работника Работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для него формы организации труда при обеспечении нормального функционирования учреждения.

3.4. Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющих детей до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет или Работника, осуществляющего уход за больным членом семьи (по медицинским показателям), обязан в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или рабочей недели. Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата производится пропорционально отработанному времени.

3.5. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

3.6. Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия Работника и лишь в случаях, перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях – по согласованию с Председателем. В соответствии с ч.3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены случаи привлечения Работников к работе в выходные нерабочие праздничные дни без их согласия. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с законодательством (ст.108 Трудового кодекса Российской Федерации). В подразделениях, где по условиям работы, связанным с жизнеобеспечением учреждения, перерывы установить нельзя, Работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Данное время подлежит оплате Работодателем. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем по согласованию с Председателем и фиксируются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.9. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Председателем ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется в указанный срок довести до сведения всех Работников согласованный график ежегодных отпусков.

3.11. По желанию Работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.12. Заработная плата за время отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.13. Работодатель осуществляет трудоустройство Работника с ограниченной трудоспособностью по его заявлению и на основании справки клинико-экспертной комиссии (КЭК).

3.14. Работникам учреждения по заключению медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) предоставляются сокращенные рабочие дни, с оплатой в соответствии с действующим законодательством.

3.15. Работодатель освобождает беременных женщин, на основании их заявления, от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.16. Работодатель применяет суммированный учет рабочего времени для Работников, чья деятельность связана с обеспечением бесперебойной организации питания получателей социальных услуг.

3.17. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

3.17.1. Освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), по их просьбе от ночных смен.

3.17.2. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин без их согласия, имеющих детей в возрасте до 12, детей-инвалидов до 18 лет.

3.17.3. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

3.18. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих

смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.19. Работодатель устанавливает графики сменности по согласованию с Председателем.

3.20. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы при пятидневной рабочей неделе сокращается на один час; это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.21. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы:

3.21.1. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

3.21.2. Донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

3.22. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

3.23. Супругам, работающим в одном учреждении предоставляется право на одновременный уход в отпуск согласно графику отпусков.

4.РАЗДЕЛ ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Системы оплаты труда устанавливаются по категориям Работников согласно действующему штатному расписанию.

4.2. Работодатель:

4.2.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы в соответствии с действующими штатным расписанием и Положением об оплате труда. Форма, система и размер оплаты труда Работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда, утверждаемому Работодателем по согласованию с Председателем.

4.2.2. Обеспечивает минимальный размер оплаты труда Работникам в размере не ниже величины прожиточного минимума трудового населения, установленного в Кемеровской области.

4.2.3. Выплачивает Работникам заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.2.4. Размер заработной платы Работников определяет в соответствии с Положением об оплате труда, разрабатываемым Работодателем по согласованию с Председателем.

4.2.5. Оплата труда Работников производится на основе Положения об оплате труда Работников. Оклады Работников в соответствии с Положением об оплате труда

определяются по результатам аттестации. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация Работника и результаты, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям, специфическим для социальной сферы. Положение об аттестации принимается Работодателем с учетом мнения Председателя, доводится до сведения Работников.

4.2.6. Выплачивает заработную плату в следующие сроки:

- за первую половину месяца – до 30 (31) числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – до 15 числа месяца следующего за расчетным.

Выдает всем Работникам не позднее, чем за 2 дня до выдачи заработной платы расчетные листки по заработной плате. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.2.7. По согласованию с Председателем устанавливает выплаты к должностным окладам за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ в процентах от должностного оклада Работника.

4.2.8. Производит доплаты по согласованию с Председателем за внутреннее совмещение профессии в размере не более 50 процентов должностного оклада по совмещаемой должности.

4.2.9. Обязуется по письменному заявлению Работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках, в том числе с использованием пластиковых карт.

4.2.10. Оплачивает Работникам сверхурочные работы не менее чем в двойном размере.

4.2.11. Оплачивает работы в ночное время в полуторном размере от оклада.

4.2.12. Производит доплату к должностным окладам за вредные и тяжелые условия труда по результатам специальной оценки условий труда для следующих профессий рабочих:

- слесарю-сантехнику 4% должностного оклада;
- шеф-повару, повару 5% должностного оклада.

4.2.13. Выплачивает материальную помощь Работникам учреждения согласно Положению об оплате труда в случаях:

- при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации (пожар, ураган);
- при тяжелом заболевании, травме Работника, несчастном случае;
- смерти Работника;
- смерти близкого родственника Работника (родителей, супругов, детей).

4.2.14. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивает в двойном размере (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.15. Оплачивает командировочные расходы (суточные).

4.2.16. Все разовые выплаты производит только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В порядке исключения в другие сроки может производить следующие выплаты:

- внеплановый аванс;
- командировочные расходы;

- заработная плата при увольнении;

- выплаты по больничным листам.

4.3. Выплата заработной платы руководителю учреждения производится одновременно с ее выплатой Работникам учреждения.

4.4. В случае, если в период предупреждения Работников о предстоящем их высвобождении увеличивает размер оплаты труда Работников в целом по учреждению. Это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

5.РАЗДЕЛ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работодатель:

5.1.1. Работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх установленного законодательством основного отпуска:

5.1.1.1 за работу с ненормированным рабочим днем:

- директору – 12 календарных дней;

- заместителю директора – 10 календарных дней;

- главному бухгалтеру - 10 календарных дней;

- заведующему отделением – 8 календарных дней;

- начальнику отдела кадров – 6 календарных дней;

- кладовщику - 3 календарных дня;

- слесарю-электрику по ремонту электрооборудования – 3 календарных дня.

5.1.1.2 за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

- шеф-повару – 7 календарных дней;

- повару – 7 календарных дней.

5.1.2. Работодатель предоставляет Работникам по личному заявлению дополнительный краткосрочный неоплачиваемый отпуск продолжительностью:

5.1.2.1 три дня в следующих случаях:

- бракосочетания Работника;

- бракосочетания детей;

- рождения в семье Работника ребенка;

- переезда в связи с изменением адреса проживания;

- проводов в армию членов семьи;

- смерти членов семьи и родителей Работника.

5.1.3. Предоставляет в случае болезни Работнику в течение календарного года три дня неоплачиваемого отпуска по личному заявлению без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания.

5.1.4. Своевременно уплачивает единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

5.1.5. Обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.11.2010 года № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

5.1.6. Гарантирует перечисление ежемесячных взносов добровольного страхования Работников, застрахованных по договорам добровольного страхования.

5.1.7. Работникам в случае, если их профессиональная деятельность связана с разъездами при оказании социальных услуг, предоставляется бесплатный проезд на всех видах городского пассажирского транспорта общего пользования (кроме такси, в том числе маршрутного такси) в соответствии с ч.1 ст.1 Закона Кемеровской области от 30 октября 2007 года № 132-ОЗ «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания».

5.1.8. Работникам, имеющим стаж работы в муниципальных учреждениях социального обслуживания не менее трех лет, при окончании образовательной организации высшего образования по специальности "Социальная работа" выплачивается единовременное пособие в размере 15000 рублей. Работникам, имеющим стаж работы в муниципальных учреждениях социального обслуживания не менее трех лет, при окончании профессиональной образовательной организации по специальности "Социальная работа" выплачивается единовременное пособие в размере 10000 рублей в соответствии с ч.2 ст.1 Закона Кемеровской области от 30 октября 2007 года № 132-ОЗ «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания».

5.1.9. В целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам, осуществляющим социальную реабилитацию несовершеннолетних в муниципальных специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, устанавливается компенсация произведенных ими расходов по оплате стоимости указанных продукции и изданий в размере не более 1200 рублей в календарный год в соответствии с ч.4 ст.1 Закона Кемеровской области от 30 октября 2007 года № 132-ОЗ «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания».

5.1.10. По представлению руководителей структурных подразделений и согласованию с Председателем производит поощрительные разовые выплаты Работникам согласно Положению об оплате труда:

- награждение Почетной грамотой отраслевых министерств Российской Федерации, Совета народных депутатов Кемеровской области, Администрации Кемеровской области, Департамента социальной защиты населения, Совета народных депутатов Прокопьевского городского округа, администрации города Прокопьевска и т.п.;
- праздничные даты (День социального работника, Новый год, 8 марта, 23 февраля);
- юбилейная дата работника (45, 50, 55, 60, 70 лет);
- в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста.

5.1.11. В случае смерти Работника учреждения выплачивает материальную помощь лицу, фактически оплатившему погребение умершего при предоставлении документов, подтверждающих оплату им ритуальных услуг на основании письменного заявления.

5.1.12. Создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год медицинского осмотра, профосмотра.

5.1.13. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

5.1.14. Суммирует все дополнительные отпуска (даже если Работнику положено два и более дополнительных отпуска различной продолжительности) с основным в 28 календарных дней.

5.1.15. Ходатайствует перед Комитетом социальной защиты населения администрации города Прокопьевска о выделении Работникам учреждения, имеющим детей, в возрасте до 14 лет, путевок в детские оздоровительные лагеря.

5.1.16. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками, в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.1.17. Гарантирует право на дополнительное образование (повышение квалификации) по профилю деятельности не реже чем:

- 1 раз в 3 года – педагогическим Работникам,

- 1 раз в 5 лет – медицинским Работникам и специалистам учреждения.

5.1.18. Работникам, направленным на обучение Работодателем в образовательные учреждения высшего профессионального образования успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляет дополнительные отпуска и другие гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.19. Гарантирует объективную оценку результатов деятельности специалистов через проведение аттестации специалистов учреждения согласно Положению об аттестации специалистов МКУ «СРЦН «Алиса». На основании заключений аттестационной комиссии гарантируется формирование резерва руководящих кадров, совершенствование организации работы и улучшение эффективности труда.

5.1.20. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время в текущем году. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.21. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

5.2. Работодатель совместно с Председателем:

5.2.1. Принимают на себя обязательства по организации культурно - массовой и физкультурно - оздоровительной работы с Работниками учреждения и членами их семей.

5.2.1.1. В этих целях Работодатель:

- предоставляет Председателю в бесплатное пользование находящиеся на балансе учреждения объекты культурно - спортивного, и оздоровительного назначения;

- обеспечивает за счет учреждения техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов.

5.2.1.2. Председатель:

- использует деятельность учреждений культуры, спорта, отдыха, оздоровительно-физкультурных объектов для удовлетворения интересов и потребностей Работников учреждения и членов их семей.

- осуществляет контроль за своевременным перечислением средств.

- обеспечивает целенаправленность использования средств, направленных на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

5.3. Председатель:

5.3.1. Производит единовременную выплату в следующих случаях:

- юбилейная дата 50, 55, 60, 70;

- достижение права на получение пенсии (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины);

- бракосочетание члена профсоюза;

- рождение ребенка у члена профсоюза;

- смерть близких родственников (родители, дети, супруги, брат, сестра);

- тяжелая болезнь Работника, связанная с госпитализацией (на месяц и более), проведением операции, медицинским обследованием с выездом за пределы города.

6.РАЗДЕЛ

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

6.2. В учреждении проводится поэтапная специальная оценка условий труда, разрабатываются на ее основе мероприятия в установленном порядке.

6.3. Работодатель.

6.3.1. Обеспечивает Работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами. Не допускается приемка в эксплуатацию вновь строящихся и реконструируемых производственных объектов без проведения предварительной экспертизы проектов на соблюдение условий охраны труда.

6.3.2. Проводит не реже 1 раза в год анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает по согласованию с Председателем мероприятия по его снижению.

6.3.3. Систематически информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе.

6.3.4. Организует работу по обеспечению Работникам условий и охраны труда в соответствии с законодательством по охране труда.

6.3.5. Реализует мероприятия по обеспечению необходимых условий и охраны труда в соответствии с ежегодным планом, разрабатываемым совместно с Председателем.

6.3.6. Обеспечивает не реже 1 раза в полугодие инструктирование Работников правилам техники безопасности, а также вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте вновь поступивших Работников.

6.3.7. Обеспечивает Работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами.

6.3.8. Осуществляет меры по приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.

6.3.9. Создает необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.3.10. Предоставляет дополнительные социально-трудовые гарантии Работникам, занятым на работах на персональных компьютерах (дополнительные перерывы для отдыха).

6.3.11. Образует по каждому несчастному случаю на производстве специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители Работодателя и Председатель. Комиссию возглавляет Работодатель (представитель).

6.3.12. Содействует проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда Работников.

6.3.13. Не допускает привлечения Работников к сверхурочным работам более чем 120 часов для одного Работника в год (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3.14. Проводит расследование и учет несчастных случаев в учреждении в соответствии с федеральными законами Российской Федерации, информирует о несчастных случаях соответствующие профсоюзные органы.

6.3.15. Обеспечивает каждому Работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.

6.3.16. Финансирует ремонт рабочих помещений, занимаемых штатными Работниками.

6.3.17. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.4. Работодатель и Председатель.

6.4.1. Работодатель и Председатель при заключении настоящего Договора предусматривают вывод из эксплуатации ветхих и аварийных площадей (помещений) учреждения, морально и физически устаревших ПЭВМ.

Работникам, постоянно занятым на работах с ПЭВМ (главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, юристконсульт, программист, начальник отдела кадров, специалист по кадрам), через каждые 2 часа работы предоставляется перерыв 15 минут.

6.4.2. Пришли к соглашению, что в случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения Работника необходимыми средствами

индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после консультации Работника с представителем профсоюза и официального предварительного письменного уведомления руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий за отказ от работы Работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. В течение времени приостановки работы по указанной причине за Работником сохраняется место и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.4.3. Стороны договорились проводить один раз в год спортивный праздник для Работников, с привлечением их семей, в первую очередь детей, в целях сокращения потерь рабочего времени вследствие временной нетрудоспособности и популяризации здорового образа жизни.

6.5. Председатель.

6.5.1. Организует в учреждении аптечки первой медицинской помощи, организует контроль за сроками годности лекарственных препаратов.

6.5.2. Планирует в сметах профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с членами профсоюза.

7.РАЗДЕЛ РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Сознавая важность работы с молодёжью (Работники до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала учреждения эффективного участия молодых Работников в реализации производственных планов учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи.

7.1. Работодатель совместно с Председателем обязуются:

7.1.1. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения.

7.1.2. Создавать условия для реализации научного и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также организовывать работу Совета наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала учреждения.

7.1.3. Организовывать обучающие семинары по вопросам трудового права, семейного, жилищного законодательства, психологии и охраны труда.

7.1.4. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав.

7.1.5. Поощрять молодежный профсоюзный актив, ведущий эффективную производственную и общественную работу.

7.1.6. Содействовать развитию молодежного движения, проведению конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий и др.

7.1.7. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка студентам заочной формы обучения, работающим в учреждении на условиях полного рабочего дня, при отсутствии нарушений трудовой

дисциплины, для прохождения промежуточной аттестации, защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов.

7.1.8. Сохранять среднюю заработную плату на период переподготовки и повышения квалификации молодых Работников по направлению учреждения.

7.1.9. На условиях, предусмотренных Настоящим Договором, предоставлять:

- дополнительный отпуск для сдачи экзаменов молодым Работникам, получающим образование без отрыва от производства.

- сохранение средней заработной платы на период переподготовки и повышения квалификации молодым специалистам.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Устанавливает ежемесячное социальное пособие в размере 1000 рублей в течение первых трех лет работы молодым специалистам (лицам до 30 лет), окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования по специальности "Социальная работа" и впервые поступившим на работу в учреждение в соответствии с ч. 3 ст.1 Закона Кемеровской области от 30 октября 2007 года № 132-ОЗ «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания».

8. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ВЕТЕРАНАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Председатель не реже одного раза в год выделяет ветеранам учреждения благотворительную помощь на проведение культурно-массовых, оздоровительных мероприятий.

8.2. Работодатель и Председатель содействуют организации отдыха ветеранов.

9. РАЗДЕЛ

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Взаимоотношения Работодателя и Председателя строятся на основании законодательства, соглашений и настоящего Договора.

9.2. Первичная профсоюзная организация, возглавляемая Председателем, действует на основании Устава Профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее Устав) и Общего положения о первичных организациях профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее Общее положение).

9.3. Председатель представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом, Общим положением.

9.4. Работодатель в целях создания условий для участия Председателя в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

9.4.1. Предоставляет Председателю информацию о деятельности учреждения;

9.4.2. Проводит консультации с Председателем по вопросам принятия в учреждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с Председателем.

9.4.3. Гарантирует участие Председателя в оперативных совещаниях вышестоящих профсоюзных органов.

9.4.4. Производит множительные работы с целью доведения необходимой информации до членов профсоюза.

9.5. Работодатель и его должностные лица обязаны оказывать содействие деятельности Председателя.

9.6. Работодатель:

9.6.1. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в интересах Работников, а также для прохождения профсоюзной учебы.

9.6.2. Выплачивает вознаграждение (стимулирующие выплаты, премии) председателю первичной профсоюзной организации, активно участвующему в работе по развитию социального партнерства, совершенствованию социально-трудовых отношений, охране труда, организации отдыха Работников и их детей, укреплению трудовой дисциплины в учреждении.

9.6.3. Предоставляет Председателю право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с Работодателем сроки.

9.6.4. Предоставляет Председателю право проведения своих заседаний в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности учреждения.

9.6.5. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы и членам профсоюза свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Председателем сроки.

9.6.6. Перечисляет на счет профсоюзного органа (ГПО) членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию и составляемому на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на имя руководителя. Предоставляет Председателю право приема, регистрации и хранения таких заявлений.

9.6.7. Признает, что штатные профсоюзные Работники являются равноправными членами трудового коллектива и на них распространяются все виды социально-бытовых льгот и материального стимулирования из средств учреждения.

9.6.8. Включает Председателя в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений. В обязательном порядке включает председателя первичной профсоюзной организации в состав аттестационных комиссий.

9.6.9. Гарантирует, что на период полномочий председателя первичной профсоюзной организации (не освобожденного от основной работы), должность (штатная единица), занимаемая председателем первичной профсоюзной организации, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации учреждения, а так же не может быть переведена в более низкую группу по оплате

труда. Увольнение по инициативе Работодателя председателя первичной профсоюзной организации допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.7. Работники, входящие в состав профсоюзного актива, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Председателя.

9.8. Перевод на другую работу Работников учреждения, входящих в состав профсоюзного актива по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Председателя.

9.9. Председатель либо иной представитель первичной профсоюзной организации, участвующий в коллективных переговорах, в период их проведения не может подвергаться дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу, перемещен или уволен по инициативе Работодателя.

9.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением настоящего Договора, соглашений председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам при проведении проверок.

10.РАЗДЕЛ

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Первичная профсоюзная организация:

10.1.1. Ведет переговоры от имени Работников с Работодателем по вопросам соблюдения настоящего Договора, регулирования трудовых отношений и оплаты труда.

10.1.2. Добивается повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда.

10.1.3. Контролирует правильность применения Трудового кодекса Российской Федерации в области оплаты труда, правильность применения действующих систем оплаты труда и положений о стимулировании Работников.

10.1.4. Защищает членов профсоюза при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией организаций, сокращением рабочих мест, нарушением своевременности оплаты труда. Представляет интересы членов профсоюза по трудовым спорам перед Работодателем, в городских органах законодательной, исполнительной и судебной власти.

10.1.5. Обеспечивает методический контроль за организацией работ в структурных подразделениях за выполнением требований по охране труда, производственной санитарии, гигиены в соответствии с действующим законодательством, правилами и нормами.

10.1.6. Предоставляет Работникам бесплатную консультативную и правовую помощь по вопросам трудового, пенсионного законодательства, вопросам занятости, охраны труда.

10.1.7. Принимает меры по устранению предпосылок возникновения трудовых споров (конфликтов) по вопросам условий труда, а в случаях их возникновения стремиться разрешить ситуацию без остановки трудового процесса.

10.1.8. Способствует росту квалификации Работников, содействует организации конкурсов профессионального мастерства.

10.1.9. Нацеливает Работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка.

10.1.10. Из своих средств организует проведение физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий.

10.1.11. Принимает меры по организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха Работников и их детей. Организует и проводит летнюю и зимнюю оздоровительные компании для детей Работников.

10.2. В период действия Договора в случае его выполнения Председатель не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

11.РАЗДЕЛ ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания действует три года.

11.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.5. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.

11.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

11.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего Коллективного договора.

11.8. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании Работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

11.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.10. За невыполнение обязательств, принятых Председателем, виновные в том члены профсоюзного актива несут ответственность в соответствии с Уставом и Общим положением о первичных организациях Профсоюза.

11.11. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется на уведомительную регистрацию.

11.12. Работники предоставляют право Председателю договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

11.14. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав Работников на период действия договора в учреждении, соблюдаются прежние нормы при наличии финансовой возможности.

11.15. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится в отделе кадров, другой – в Профкоме.