

Представитель работодателя

Директор



О.А. Волынец

11.08.2022 г.

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации



С.В. Семенова

11.08.2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Ленинградского областного государственного  
стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания  
«Каменногорский дом-интернат для престарелых и инвалидов»  
ЛОГБУ «Каменногорский ДИ»  
на 2022-2025 г.г.

Комитет по труду и занятости  
населения Ленинградской области  
«16» августа 2022  
рег. № 230-22  
Глуц

## **Раздел 1. Общие положения.**

1.1.1. Настоящий Коллективный договор (далее-Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Ленинградском областном государственном стационарном бюджетном учреждении социального обслуживания «Каменногорский дом-интернат для престарелых и инвалидов» ЛОГБУ «Каменногорский ДИ» (далее – дом-интернат) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1.2. Сторонами настоящего Договора (далее – Стороны) являются:

**Работодатель** - Ленинградское областное государственное стационарное бюджетное учреждение социального обслуживания «Каменногорский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (ЛОГБУ «Каменногорский ДИ») в лице директора учреждения (далее – Работодатель);

**Работники** в лице выборного органа первичной профсоюзной организации Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Каменногорский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (ЛОГБУ «Каменногорский ДИ») Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (далее – Профком).

### **1.2. Предмет договора.**

1.2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.2.2. Настоящий Договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.2.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников дома-интерната.

1.2.4. Представители сторон обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.2.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

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

1.2.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников дома - интерната.

1.2.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.2.11. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.2.12. Стороны определяют следующие формы участия в управлении домом - интернатом работниками через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе дома - интерната, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации.**

### **2.1. Оплата труда.**

2.1.1. В области оплаты труда Стороны договорились: выплачивать заработную плату в денежной форме (в рублях).

2.1.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Каменногорский дом-интернат для престарелых и инвалидов», подведомственного комитету по социальной защите населения Ленинградской области (далее – Положение, Учреждение, Комитет соответственно) разработанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» (далее – Постановление 262) и регулирует вопросы, связанные с определением размеров должностных окладов, порядком установления компенсационных, стимулирующих выплат, персональных надбавок работникам Учреждения.

2.1.3. Определение размеров должностных окладов работников по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.1.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

2.1.5. Должностной оклад работника первого квалификационного уровня не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.

2.1.6. Размер расчетной величины, применяемой для определения должностного оклада, устанавливается областным законом Ленинградской области «Об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период», пересматривается не реже одного раза в год. Размер должностного оклада работника определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент.

2.1.7. Размеры заработной платы работникам определяются на основании тарификации работников. Квалификационный разряд должности (профессии) определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.1.8. При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление заработной платы в новом размере производится с первого рабочего дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.9. Оплата труда работников, выполняющих работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

2.1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности и по занимаемой должности в порядке совместительства производится раздельно.

2.1.11. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.12. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определяется общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.1.13. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям, устанавливаются в размерах, установленных в Положении об оплате труда дома – интерната (приложение № 2, приложение № 3).

2.1.14. Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4 квалификационным уровнем второго уровня профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом мнения Профкома и ежегодно утверждается приказом по дому – интернату.

2.1.15. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по дому – интернату в процентном отношении к должностному окладу работников.

2.1.16. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда на них и утверждаются приказами по дому-интернату с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.17. По результатам специальной оценки условий труда приказом по дому - интернату утверждается перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения.

2.1.18. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается на основании приказа по дому-интернату в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.19. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- для медицинских работников - 40 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы (размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор), ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 06 часов следующего дня.

2.1.20. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.1.21. Перечень устанавливаемых выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты определяются работодателем и закрепляются в Положении об оплате труда работников, разработанном с учетом мнения Профкома (Приложение № 2).

На выплаты стимулирующего характера Работодатель направляет не менее 30% денежных средств от общего фонда оплаты труда.

2.1.22. При определении размеров выплат стимулирующего характера должны учитываться:

- показатели эффективности и результативности деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.1.23. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности дома - интерната присвоенному званию в размерах: почетное звание "Заслуженный работник здравоохранения" и "Заслуженный работник социального обеспечения», «Почетный работник Минтруда России» - 20 процентов;

2.1.24. Работникам, имеющим квалификационные категории, устанавливаются персональные надбавки в размерах:

- за высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- за первую квалификационную категорию - 20 процентов;
- за вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного) звания - со дня присвоения;

2.1.25. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (22 числа месяца и 7 числа месяца).

2.1.26. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

2.1.27. Оплата за период нахождения работника в очередном отпуске производится за 3 дня до его начала.

2.1.28. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет Работодатель.

2.1.29. Работодатель обязуется извещать работников о составных частях заработной платы, начисленной за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

## **2. 2. Работодатель обеспечивает работникам гарантии.**

2.2.1. Работники имеют право на отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый в связи:

- со свадьбой самого работника;
- со смертью близких родственников (отца, матери, жены, мужа, детей);
- с рождением ребенка (отцу).

2.2.2. В случае смерти близких родственников (отца, матери, жены, мужа, детей) у работника Работодатель предусматривает выплату ему материальной помощи.

2.2.3. Работодатель обязуется оказывать помощь в ритуальных услугах родственникам погибшего работника в результате несчастного случая в доме-интернате.

2.2.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством РФ, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

2.2.5. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размере, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебную командировку. С работником заключается договор об отработке 3-х лет после повышения квалификации, либо возмещение затрат.

## **2.3. Компенсации.**

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

2.3.2. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно, и размер суточных согласно нормативным документам.

### **Раздел 3. Обеспечение занятости.**

3.1. При приеме на работу с каждым работником заключается трудовой договор.

3.2. При принятии решения о сокращении численности штата работников работодатель обязуется не позднее чем за 2 месяца сообщить работникам о сокращении штатов, издать приказ о сокращении штатов, составить новое штатное расписание, план-график высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, предложить работникам свободные вакансии в письменном виде. О возможности массовом высвобождении работников информировать службы занятости не менее чем за 2 месяца.

3.3. При сокращении численности или штата работников дома-интерната преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в доме-интернате более 10 лет;
- женщинам, имеющим детей до 3-х летнего возраста или ребенка инвалида до 18 лет;
- беременным женщинам.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнение 2-х работников из одной семьи одновременно

3.5. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата руководитель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

3.6. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-х месяцев предупредительного срока – 4 часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

### **Раздел 4. Охрана труда.**

4.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

4.2. Ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и отдыха в доме - интернате принимает на себя Работодатель. В штатное расписание вводится должность специалиста по охране труда.

4.3. Работодатель не препятствует общественному контролю за состоянием охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами Профкома по охране труда.

4.4. В доме - интернате создается комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и представители работников. Комиссия по охране труда организует действия



сторон по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проводит проверки условий и охраны труда на рабочих местах. О результатах работы докладывает работникам не реже одного раза в полугодие.

4.5. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных лиц и членов комиссии по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. Для осуществления деятельности уполномоченных лиц профкома по охране труда Работодатель обязуется предоставлять им не менее 2-х рабочих часов в неделю с оплатой в размере среднего заработка.

4.6. Работодатель организует за счет собственных средств проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в том числе для лиц в возрасте до 21 года – ежегодных) медицинских осмотров в порядке, установленном действующими нормативными правовыми актами.

4.7. Работодатель организует обучение и проверку знаний по охране труда работников, а также обязательное проведение инструктажей всех видов.

4.8. Работодатель обеспечивает работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой, специальной обувью, смывающими и обезвреживающими средствами (см. приложения № 5, № 6)

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты производятся за счет средств Работодателя.

4.9. В случае нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в Учреждении, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы, и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.10. Работодатель осуществляет расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами с привлечением представителей профкома. Возмещение вреда в связи с несчастными случаями производится в соответствии с действующим законодательством.

4.11. По согласованию с Профкомом Работодатель утверждает перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, и оформляют его приложением к коллективному договору. (приложение № 4 )

4.12. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей общественного контроля за охраной труда в целях проведения проверок организации и условий труда работников и расследования несчастных случаев на производстве.

4.13. Стороны договорились о том, что Работодатель проводит специальную оценку условий труда (СОУТ). По результатам СОУТ определяются перечни работ и должностей с вредными и (или) особо вредными условиями труда, работа на которых дает право на установление работникам льгот и компенсаций. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в присутствии работника. Работодатель организует ознакомление работников под роспись с результатами проведенной СОУТ на их рабочем месте в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

4.14. Работодатель предусматривает средства для проведения мероприятий по охране труда.

## **Раздел 5. Режим труда и отдыха.**

5.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (приложение № 1).

5.2. В доме - интернате устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени равная 40 часам в неделю с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;
- сменная работа с ведением суммированного учета рабочего времени, при котором выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком выходов на работу.

5.2.1. Учет рабочего времени ведется в часах с отметкой в таблице использованного рабочего времени. При этом графики выходов на работу утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома и доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

5.2.2. При применении суммированного учета рабочего времени устанавливается учетный период продолжительностью год.

5.3. Режим работы лиц, принятых по совместительству определяется соглашением сторон трудового договора в каждом случае индивидуально.

5.4. По просьбе работника ему может быть установлен гибкий график работы, неполное рабочее время и другие, удобные формы организации труда при обеспечении нормального функционирования дома - интерната.

5.5. По соглашению с Работодателем работники могут выполнять в свободное от основной работы время другую регулярно оплачиваемую работу в доме - интернате на условиях трудового договора (внутреннее совместительство). Работодатели предоставляют такую возможность при

наличии вакантных должностей и соответствующей квалификации работника в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска у работников не может быть менее 28 календарных дней.

5.7. Работодатель обеспечивают права работников на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день в соответствии с действующим законодательством и по результатам специальной оценки условий труда (приложение № 4).

5.8. Ежегодные основные отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиком отпусков, согласованным с Профкомом и утвержденным руководителем на следующий год. График отпусков доводится до сведения всех работников под роспись.

5.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению работника. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации.

5.10. Продолжительность перерывов для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает для работников возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованных помещениях.

5.11. В выходные и праздничные дни в доме – интернате может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов (с последующим предоставлением выходного дня).

К дежурствам привлекаются работники по списку, утвержденному Работодателем с учетом мнения Профкома.

5.12. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни (кроме работающих по графику) допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника, а в отдельных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, с учетом мнения Профкома.

5.13. В связи с бесперебойной работой учреждения и необходимостью эпизодического привлечения к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается водителям ненормированный рабочий день, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 календарных дней (постановление Правительства РФ от 11.12.2002 № 884).

## **Раздел 6. Обеспечение прав и гарантий деятельности Профсоюзной организации.**

6.1. Стороны установили, что в период действия данного Договора Работодатель обеспечивает профсоюзной организации и членам ее выборных органов условия деятельности, предусмотренные существующим на момент подписания Договора законодательством.

Работодатель признает Профком полномочным представителем работников и обязуются всемерно содействовать его деятельности.

6.2. Работодатель гарантирует Профкому предоставление необходимой бесплатной информации по социально - трудовым вопросам. Профком обязуется рассматривать всю предоставляемую информацию, особенно информацию финансового и технического характера как конфиденциальную, и обязуются не предоставлять ее посторонним лицам и организациям.

6.3. Работодатель не препятствует представителям Профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Договором прав работников и Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

6.4. Работодатель предоставляет на период действия Договора Профкому в бесплатное пользование помещения, оборудование, средства связи, Интернет для осуществления деятельности в интересах коллектива. Членам выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей и на время краткосрочной учебы:

- председателю первичной профсоюзной организации – до 14 часов в месяц;
- членам Профкома, уполномоченным лицам по охране труда, внештатным правовым инспекторам – до 10 часов в месяц.

6.5. Работодатель на основании личных заявлений работников-членов Профсоюза обеспечивает бесплатно ежемесячное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов из их заработной платы через бухгалтерию дома - интерната в порядке, определяемом уведомлением Профсоюза.

6.6. На основании личных письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно производит удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета, указанный Профсоюзом одновременно с выплатой заработной платы в доме - интернате денежные средства в размере, порядке и условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

6.7. Работодатель рассматривает письменные представления Профкома об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и в недельный срок после их получения сообщают профкому о принятых мерах.

6.8. Работодатель содействует проведению проверок профсоюзного контроля за соблюдением в доме - интернате трудового законодательства. В этих целях осуществляет назначение из числа представителей работодателя лиц, обеспечивающих беспрепятственное предоставление комиссии необходимых документов и организационную поддержку.

6.9. Увольнение председателя (его заместителей) профсоюзной организации по инициативе работодателя (сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), допускается помимо общего

порядка увольнения, только с предварительного согласия Президиума Межрегиональной организации ПРГУ РФ.

6.10. Стороны обязуются:

6.10.1. Информировать друг друга о принимаемых решениях и по вопросам развития дома – интерната.

6.10.2. Проводить консультации в рамках двухсторонней отраслевой комиссии по важнейшим вопросам социально-трудовых отношений до принятия решений, затрагивающих интересы Сторон.

6.10.3. Совместно участвовать в разрешении возникающих конфликтных ситуаций.

### **Раздел 7. Заключительные положения.**

7.1. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия могут быть внесены только по взаимному согласию сторон – совместными решениями, которым предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

7.2. Итоги выполнения Договора подводятся на заседании двухсторонней отраслевой комиссии не реже одного раза в год. По просьбе заинтересованной стороны информация о выполнении Соглашения предоставляется другой стороной в письменном виде.

7.3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном законодательством.

7.4. Должностные лица работодателя, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.5. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора осуществляют двухсторонняя комиссия и Профком. При выявлении фактов нарушения обязательств Договора, стороны проводят взаимные консультации по возникшим проблемам и принимают на заседании двухсторонней комиссии решение, которое является дополнением к Договору.

7.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в 7-дневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области.

7.7. Предусмотренные настоящим Договором дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы предоставляются работникам по ходатайству Профкома.

7.8. При приеме на работу Работодатель или его представители в обязательном порядке знакомят работников с настоящим Договором и иными нормативными актами, содержащими нормы права, действующими в доме -

интернате, и применяемыми при регулировании социально-трудовых отношений.

7.9. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

Директор дома-интерната



О.А. Волынец

Члены Профкома



С.В. Семенова



Т.И. Литвиненко



Л.В. Никифорова



М.М. Ковзолович