

СОБЧ СРЦН
"Рорнек"

(адрес заявителя, уполномоченным представителям
сторон коллективного договора, соглашения)

Уведомление о регистрации

Отдел социальной защиты населения в Сафоновском районе «Дорогобужский район»
сообщает, что

коллективный договор

(наименование правового акта, представленного на уведомительную регистрацию)

Зарегистрирован(о) « 04 » 03 2021 г.

Регистрационный номер

2/КД

Условия коллективного договора (соглашения), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Консультант в Дорогобужском районе
ОСЗН в Сафоновском районе



Н.С. Балакирева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Смоленского областного государственного бюджетного
учреждения "Дорогобужский социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних "Родник"
с 01.03.2021 по 28.02.2024 годы

От работодателя: Директор СОГБУ СРЦН "Родник"

Хотькина Н.В. Хотькина

От работников: Председатель Совета трудового коллектива

Пузырева Т.В. Пузырева

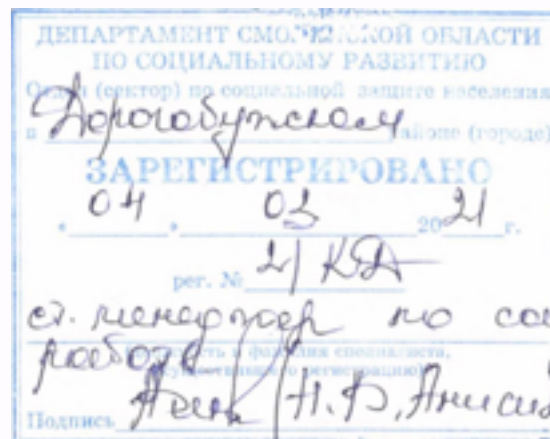
Коллективный договор зарегистрирован с замечаниями (без замечаний)

В _____

" " 2021 года, регистрационный № _____

Консультант в Дорогобужском районе
отдела социальной защиты населения
в Сафоновском районе

Балакирева Н.С. Балакирева



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в смоленском областном государственном бюджетном учреждении «Дорогобужский социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних «Родник» (далее учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами:

- Закон РФ "Об основах социального обслуживания граждан в РФ" от 28.12.2013 г. № 442-ФЗ;

- Областное постановление "Об утверждении Порядка предоставления социальных услуг поставщиками социальных услуг в Смоленской области" № 645 от 12.09.2014 г. (в редакции 25.06.2020);

- Закон РФ "О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" РФ от 21.12.2004 г № 159 с изменением от 31.12.2014 г.;

- Акты федеральных органов исполнительной власти;

- Постановление Администрации Смоленской области от 22.10.2008 №595 с изменениями от 30.09.2020 №581 с 01.10.2020 (о размерах минимальных окладов);

- Постановление Администрации Смоленской области от 13.12.2017 г. № 856 "О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений".

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице председателя Совета трудового коллектива *Т.В. Пузыревой*

- работодатель, в лице директора *Хотькиной Н. В.*

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами: с 01.03.2021 г.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) с комитетом первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им 50 % надбавки к квалификационному окладу;
- Положение об использовании фонда оплаты труда;
- Положение о дистанционной работе;
- Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:

- учёт мнения совета трудового коллектива;
- 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 учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём нагрузок, режим и продолжительность рабочего времени, квалификационный оклад, льготы, компенсационные выплаты и другое.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Средний заработок по прежней работе сохраняется во время:

2.6.1. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком и достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным

договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.2. Работодатель с учётом мнения совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических, медицинских работников не реже чем один раз в пять лет;

3.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

3.2.3. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт отчислений в размере не ниже 4 % от фонда оплаты труда;

3.2.4. 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 ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.6. 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.

3.2.7. Организовать проведение аттестации специалистов, работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных учреждений системы социальной защиты населения и по её результатам, устанавливать работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям квалификационные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. Работник обязуется:

В случае прохождения курса специализации на иную профессию или курсов повышения квалификации (не менее одного месяца) за счет средств работодателя, отработать в учреждении не менее пяти лет, после прохождения курсов.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1 Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять комитет первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. 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 пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансии.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), ежемесячным графиком сменности, утверждёнными работодателем с учётом мнения представителя совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

5.4.1. По соглашению между работником и работодателем;

5.4.2. По просьбе беременной женщины, имеющей ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени специалистов.

5.6. При неполной наполняемости групп, педагогический и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний: мелкий ремонт, работа на территории в пределах рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного соглашения работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. За часы работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения

совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён 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.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

- женщинам, имеющим детей – школьников (первоклассников) 1 сентября.

5.11.2. Предоставлять работникам дополнительные социальные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- При рождении ребёнка в семье (отцу) - 3 календарных дня;

- Для проводов детей в армию - 3 календарных дня;

- В случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;

- На похороны близких родственников - 3 календарных дня (отец, мать, муж, жена, дети, брат, сестра, бабушка, дедушка, родители супруга);

- С днём рождения работника 1 день в день рождения (без права переноса).

5.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно размеров базовых окладов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих областных государственных учреждений, финансируемых за счёт средств областного бюджета.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда в учреждении.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа текущего месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя, из базовых окладов, установленных в соответствии с Постановлением Администрации Смоленской области от 22.10.2008 г. № 595 с изменениями от 30.09.2020 № 581

- надбавки за квалификацию,
- надбавка за непрерывный социальный стаж работы,
- надбавка за специфику работы,
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах экономии фонда оплаты труда:

6.4.1. Оплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работа в выходные и праздничные дни, работа в ночное время производится сверх МРОТа;

6.4.2. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения;

6.5 Изменение оплаты труда и должностных окладов производится:

6.5.1. Со дня выработки непрерывного стажа, дающего право повышения размера заработной платы;

6.5.2. При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.5.3. При присвоении почётного звания - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Наполняемость групп, установленная Уставом, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которой оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ;

6.7.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. При наличии собственных средств осуществляет дополнительные меры социальной защиты работников Центра.

7.2. Премирование за высокие показатели в работе при наличии экономии фонда оплаты:

7.2.1. В связи с успешным прохождением аттестации - 20% от вновь установленного квалификационного оклада;

7.2.2. При награждении работника Благодарственным письмом – 20% от квалификационного оклада.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1. 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 нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, средств в сумме не менее 0,2% суммы затрат на оказание услуг.

8.1.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения совета трудового коллектива, с последующей сертификацией.

8.1.4. Производить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.5. Утвердить перечень профессий и должностей, требующих обучения, разработать программу обучения и организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда в соответствии с ГОСТ 12.0.004.- 90 «Организация обучения безопасности труда».

8.1.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.1.7. Обеспечить работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

8.1.8. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

8.1.14. Обеспечить соблюдение работником требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета трудового коллектива.

8.1.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.17. Осуществлять совместно с членами совета трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.19. Вести учёт средств, отчисленных в фонд социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

IX. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА.

9.1. В соответствии с Федеральным Законом РФ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» можно вводить дистанционную (удаленную) работу Работникам учреждения.

9.2. В период дистанционной работы Работники обязуются выполнять обязанности, предусмотренные Трудовым договором вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места при условии использования для

выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет", а Работодатель обязуется обеспечивать Работника средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции, а также своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

9.3. На период дистанционной работы работнику устанавливается режим работы, согласно пункта 5.6 раздела 5 Правил внутреннего трудового распорядка.

9.4. Работодатель обеспечивает удаленный доступ к рабочему компьютеру Работника в период дистанционной работы.

9.5. Работник самостоятельно обеспечивает себя необходимым оборудованием для работы: компьютер, телефонная связь, доступом в интернет.

Работодатель компенсирует работнику расходы, связанные с выполнением им своих должностных обязанностей во время дистанционной работы в размере и на условия, установленных Положением о дистанционной работе Учреждения (Приложение № 7 к настоящему коллективному договору).

9.6. Обмен служебной документацией осуществляется посредством электронной почты.

9.7. В период выполнения дистанционной работы работником работодатель несет обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

9.8. Контроль Работодателя за работником на период выполнения дистанционной работы осуществляется в форме отчета о проделанной работе за месяц в соответствии с Положением о дистанционной работе.

9.9. Дополнить приложения к коллективному договору Положением о дистанционной работе.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников, контроль 1 раз в квартал, отчет ежегодно.

10.4. Рассматривают в двухнедельный 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 трёх лет со дня подписания.

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