

Краевое государственное бюджетное учреждение
«Ирбейская районная больница»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2020-2023 годы

*Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в администрации Ирбейского района
Регистрационный номер 17
Главный специалист по
администрации Ирбейского района*



ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Главный врач КГБУЗ «Ирбейская РБ»

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной организации
профсоюза работников КГБУЗ «Ирбейская
РБ»

К.К. Карпов

«24»

июль

2020 г.



Н.В. Тихончук

«24»

2020 г.

с. Ирбейское

Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Ирбейская районная больница»

1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора (далее – Договора) являются: Работодатель в лице главного врача КГБУЗ «Ирбейская РБ», действующий на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники учреждения, представленные первичной организацией профсоюза, в лице Председателя первичной организации профсоюза работников КГБУЗ «Ирбейская РБ», именуемые в дальнейшем «Профсоюз».

2. Предмет договора. Срок действия договора.

Предметом настоящего Договора являются социально-трудовые отношения: условия труда, его оплаты и охраны, нормы, социальные гарантии и льготы для работников учреждения в качестве обязательных и минимальных, не ограниченных для Работодателя к их расширению и увеличению за счет средств, имеющихся в распоряжении учреждения.

Договор заключается на срок 3 года. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, при смене руководителя учреждения.

При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой частью Договора и имеют равную с ним юридическую силу.

3. Общие обязательства Работодателя и работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению, что Договор вступает в силу со дня его подписания.

3.2. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

3.3. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

3.4. Договором признается обязанность сторон по обеспечению решения главных задач учреждения: повышение эффективности и качества работы всех отделений и на этой основе – удовлетворение социальных и экономических интересов сторон.

3.5. Стороны договорились использовать эффективные методы управления и контроля, обеспечивать сохранность имущества, принадлежащего учреждению.

3.6. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется: обеспечивать стабильного финансового положения организации;

- своевременно в запланированные сроки осуществлять капитальный и текущий ремонт зданий, помещений, выполнять заявки по оснащению инвентарем, медицинскими инструментами, оборудованием, приобретать новейшую медтехнику и внедрять ее в работу;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

3.7. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

3.8. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно согласовывает их с Профсоюзом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

3.9. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего Договора Профсоюз обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины в учреждении, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

3.10. Работодатель и работники учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством

4.Трудовые отношения.

(Трудовой договор. Повышение квалификации. Условия высвобождения работников. Обеспечение занятости работников.)

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон. Порядок и условия заключения трудового договора при найме рабочих и служащих регулируются Трудовым кодексом РФ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

4.2. При найме работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, оплатой труда, системой премирования и размерами вознаграждения, условиями труда, режимом труда и отдыха, с коллективным договором, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, видами и условиями социального страхования, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

4.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работников на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях

производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством.

4.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника выполняемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и 207 ТК РФ.

4.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели (по соглашению между сторонами – и до истечения срока предупреждения об увольнении).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника, и произвести с ним окончательный расчет.

4.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

4.8. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания в отпуске.

4.9. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

4.10. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза. Работодатель обязуется разработать совместно с Профсоюзом план повышения квалификации и подготовки кадров.

4.11. Стороны договорились, что работники имеет право повышать свою квалификацию за счет средств Работодателя с периодичностью не реже чем 1 раз в 5 лет.

4.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, подпункте «б» п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

4.13. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников.

4.14. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до выхода приказа о сокращении численности или штата работников в учреждении, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до выхода приказа о сокращении численности или штата работников учреждения.

В указанный срок Работодатель обязуется представлять Профсоюзу учреждения планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.15. Стороны договорились, что сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;
- ускоренная переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на свободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ;
- по согласию с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предварительным уведомлением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

4.16. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.17. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращении численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

4.18. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

4.19. При появлении вакансий в учреждении обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в нем.

4.20. В целях содействия гражданам в поисках нового места работы Работодатель обязан предоставлять работнику в период срока предупреждения об увольнении один свободный час в день с сохранением средней заработной платы.

4.21. Работодатель обязуется принять следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- с учетом мнения Профсоюза вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 73 ТК РФ);

4.22. Работодатель обязан при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (подпункт «б» п.3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюза.

5. Рабочее время.

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

5.2.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников учреждения – 40 часов в неделю, для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.2.2. Медицинским работникам, работающим во вредных условиях труда, сокращенную продолжительность рабочего времени.

5.2.3. Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочей недели – 36 часов.

5.2.4. Продолжительность рабочей недели для женщин работниц 36 часов без уменьшения объема выполняемой работы и с сохранением установленной заработной платы.

5.2.5. На работах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены

53. В случае невозможности по условиям работы соблюсти установленную для определенной категории работников ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени в учреждении вводится суммированный учет рабочего времени: - суммированным учетным периодом.

При суммированном учете рабочего времени время работы сверх нормативной продолжительности времени является сверхурочным и оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

54. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

55. Работодатель предупреждает работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и предоставляет Профсоюзу полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда.

6. Время отдыха.

6.1. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии с ПВТР или графиками сменности. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя.

6.2. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или компенсируется отгулом.

6.3. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Ежегодные отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиком отпусков. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения Профсоюза.

6.5. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года.

6.6. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. Ежегодный отпуск за второй и последующий годы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

6.7. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6.8. Работодатель обязан известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

6.9. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.10. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда,
- за ненормированный рабочий день,
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других районах Севера,

исключенных случаях, предусмотренных федеральными законами и нормативными актами.

6.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

6.12. С письменного согласия работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.13. Работникам учреждения предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы

в случаях:

- бракосочетания – 2 дня,

- смерти лиц, состоящих с сотрудником в родственных отношениях, – 2 дня,

- родителям, имеющим детей учащихся I и II классов, – 1 сентября,

6.14. Работодатель обязуется предоставлять при рождении ребенка отцу один оплачиваемый день при выписке жены из роддома и три рабочих дня без сохранения заработной платы для оказания помощи по дому.

7. Оплата труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Оплачивать труд работников (с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера) в соответствии с Положением об оплате труда, согласованным с Профсоюзом.

7.1.2. Производить выплату заработной платы 10 и 25 каждого месяца. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне.

В течение трех дней после выплаты заработной платы

- с 9 до 11 часов,

- с 13 до 15 часов,

представлять работникам информацию о начислении заработной платы и произведенных удержаниях. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

7.1.3. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

7.1.4. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, производить начисление денежной компенсации в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Нахождение работника на рабочем месте не обязательно.

7.3. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается из расчета среднего заработка.

7.4. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки.

7.5. Индексация заработной платы работников производится в порядке, установленном законами и иными нормативными актами.

8. Охрана труда

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Создать условия для эффективной работы комиссии по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда, для чего организует их обучение за счет средств организации, предоставляет необходимое оплачиваемое время в течение рабочей недели (не менее 2 часов).

8.1.2. Создать и организовать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 г. №7.

8.1.3. Организовать, за счет собственных средств, проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников согласно ст. 212 ТК РФ.

8.1.4. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.1.5. Обеспечить работников за счет средств учреждения, в соответствии с установленными нормами, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

8.1.6. Выдать работникам сверх установленных норм специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты за счет средств учреждения.

8.1.7. Обеспечить работников за счет средств учреждения санитарно-гигиенической одеждой.

8.1.8. На работах, связанных с загрязнением, бесплатно выдать работникам смывающие и обезвреживающие вещества, для применения их в санитарно-бытовых и производственных помещениях.

8.1.9. Обеспечить выполнение мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма работников.

8.1.10. Привлекает представителей профкома (техническую инспекцию профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, спецодежды и т.п.

9. Пенсионное обеспечение

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Зарегистрироваться в территориальном органе Пенсионного фонда РФ.

9.1.2. Представлять в установленный срок органам Пенсионного фонда документы и сведения, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

9.1.3. Уплачивать страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда своевременно и в полном объеме; вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет.

9.1.4. Устранять выявленные нарушения законодательства Российской Федерации об обязательном пенсионном страховании.

9.1.5. Контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, выданного работнику, реквизитам документов, удостоверяющих его личность.

9.1.6. Получать в органах Пенсионного фонда РФ страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работникам.

9.1.7. Представлять работникам один раз в год (февраль) сведения, содержащиеся в их пенсионных индивидуальных лицевых счетах.

9.1.8. По просьбе работников бесплатно предоставлять им копии индивидуальных сведений, представляемых Работодателем в Пенсионный фонд, в том числе о страховых взносах и страховом стаже.

9.1.9. При наступлении пенсионного возраста своевременно оформлять работников на пенсию.

9.2. Обязательства Профсоюза:

9.2.1. Осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью предоставления Работодателем индивидуальных сведений в Пенсионный фонд, в т.ч. о страховых взносах и страховом стаже работников учреждения.

9.2.2. По просьбе членов Профсоюза обращаться с заявлениями и представлять их интересы по восстановлению нарушенных пенсионных прав в органах Пенсионного фонда, включая его правление, КТС, суде, органах прокуратуры, вышестоящих органах Профсоюза.

9.2.3. Организовывать, с участием специалистов территориальных органов ПФР, обучение профсоюзного актива.

9.2.4. Проводить разъяснительную работу с работниками по вопросам пенсионного законодательства.

9.2.5. Создать комиссию по пенсионным вопросам профсоюзного комитета или инициировать создание комиссии по пенсионным вопросам учреждения.

9.2.6. Урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем, с составлением графика погашения задолженности по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда.

9.2.7. Инициировать включение в форму расчетного листка информации о начисленных и перечисленных в бюджет Пенсионного фонда страховых взносах в страховую и накопительную части трудовой пенсии.

9.2.8. Оказывать содействие органам Пенсионного фонда в организации консультационных пунктов для работников.

10. Гарантии деятельности Профсоюза.

10.1. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

10.2. Работодатель признает Профсоюз общественным органом, который выполняет функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие Договора.

10.3. Работодатель гарантирует Профсоюзу получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.4. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора, правил по охране труда и иных локальных нормативных актов и внутренних документов учреждения.

10.5. Профсоюз разрешает возникающие конфликтные ситуации путем переговоров и достижения с Работодателем взаимоприемлемых решений, в период действия настоящего Договора не организует забастовок по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их решения.

10.6. Работодатель обеспечивает включение представителей Профсоюза в состав выборных органов учреждения, аттестационную комиссию и комиссию по реорганизации или ликвидации, заблаговременно ставит в известность Профсоюз обо всех готовящихся крупных

организационных изменениях в деятельности учреждения, а также проектах текущих планов производства и развития, результатах финансовой деятельности учреждения.

10.7. Локальные нормативные акты учреждения по вопросам занятости, условиям и оплате труда, социально-трудовым вопросам разрабатываются и вводятся в действие с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

10.8. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с коллективным договором, деятельностью (наличием) организации Профсоюза, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

10.9. Работодатель, согласно личным заявлениям членов Профсоюза, бесплатно перечисляет платежным поручением на счет профкома членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работников не реже одного раза в месяц при сдаче документов в банковское учреждение на получение денег на заработную плату. Одновременно он направляет в Профсоюз список членов Профсоюза, из заработка которых были удержаны взносы и суммы каждого удержания.

10.10. Разрешается проведение в рабочее время заседаний профсоюзного комитета и
- всех собраний и конференций,
- 2-х колдоговорных конференций и отчетно-выборной профсоюзной конференции.

10.11. Работодатель рассматривает письменные представления Профсоюза об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов учреждения. В течение семи дней после получения письменного представления Работодатель информирует Профсоюз о результатах рассмотрения.

10.12. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование помещение и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

10.13. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний (конференций).

10.14. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные работы для нужд Профсоюза.

10.15. Увольнение по инициативе Работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов учреждения, его структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

10.16. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данном учреждении, освобождаются от нее (с сохранением средней заработной платы) для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.17. На штатных работников Профсоюза распространяются все социальные гарантии и льготы, предусмотренные для работников учреждения.

10.18. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания на выборные должности в профком, предоставляется после окончания выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в этом же учреждении.

10.19. Работодатель обязуется в течение двух лет не увольнять с работы членов профсоюзного комитета после их переизбрания, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения ими виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

11.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

- уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ, ст. 25 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»);
- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК РФ, ст. 27 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»);
- невыполнение условий коллективного договора (ст. 55 ТК РФ).