

Министерство труда и социальной защиты Алтайского края

**краевое государственное бюджетное учреждение
социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения
города Рубцовска»**

**Директор
КГБУСО «Комплексный центр
социального обслуживания
населения города Рубцовска»**



В.Ю. Батьканов

« 11 » мая 2018 года

**Председатель профсоюзного
комитета работников КГБУСО
«Комплексный центр социального
обслуживания населения города
Рубцовска»**



Ю.В. Грязникова

« 11 » мая 2018 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на

2018-2021

годы

указать срок действия не более трех лет

**г. Рубцовск
2018 год**

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иных нормативных правовых актах Российской Федерации, регулирующих отношения в сфере труда, и социального страхования, иных нормативных правовых актах Алтайского края, Устава КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска» (далее Центр).

1.2. Настоящий коллективный 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 обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.3. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые, социально–экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками Центра.

Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников, при наличии у работодателя собственных средств для их обеспечения.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- со стороны работодателя - КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска» в лице директора Батьканова Василия Юрьевича (далее – работодатель);
- со стороны работников – профсоюзный комитет работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска» в лице председателя Грязниковой Юлии Владимировны (далее – профком).

1.5. Предметом настоящего коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателем.

1.6. Следующие локальные нормативные акты КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска» согласованные с профкомом являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора:

- Положение об оплате труда работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска» с приложениями, (Приложение № 1);

- Положение о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи работникам КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска» с приложениями, (Приложение № 2);
- Положение о порядке расходования средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (Приложение № 3);
- Правила внутреннего трудового распорядка работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска» (Приложение № 4);
- Положение об аттестации работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска» (Приложение № 5);
- Положение о защите персональных данных работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска» (Приложение № 6).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников Центра – членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, имеющих трудовые отношения с КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска».

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Центра, реорганизации Центра в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Центра.

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

При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Центра любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего на срок до трех лет.

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

1.9. Условия коллективного договора, заключенного в соответствии с действующим законодательством, являются обязательными для работников и работодателя. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

1.10. Отношения, неурегулированные настоящим коллективным договором, регулируются действующим законодательством.

1.11. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников Центра, расширяют действие соответствующих положений коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.12. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласию сторон.

2. Трудовые отношения

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с профкомом.

2.2. Трудовые отношения в Центре строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и по срочному трудовому договору. Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.3. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников Центра по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

2.4. Системы оплаты труда и стимулирования труда работников устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также следующими локальными нормативными актами Центра, согласованными с профкомом:

- Положение об оплате труда работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска» с приложениями;

- Положение о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи работникам КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска» с приложениями;

- Положение о порядке расходования средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- Правила внутреннего трудового распорядка работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска»;

- Положение об аттестации работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска»;

- иными локальными нормативными актами, регламентирующими трудовые отношения, между работниками и работодателем.

Стимулирующие выплаты работникам Центра выплачиваются при наличии фонда экономии оплаты труда.

2.5. В целях реализации прав работников Центра на повышение квалификации и профессиональный рост, работодатель при наличии финансовой возможности обязуется организовывать, принимать участие и направлять на обучающие мероприятия различных форм (курсы, семинары, тренинги и т.д.), профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации (в том числе во исполнение ст. 197 Трудового кодекса РФ) работников Центра.

2.6. При реализации обучающих мероприятий, направленных на повышение квалификации работников Центра, как руководителей, так и специалистов, работодатель берет на себя обязательства по оплате расходов на обучение и возмещению в пределах установленных норм расходов по проезду, расходов по найму жилого помещения, суточных.

2.7. При направлении работника для повышения квалификации (согласно п. 2.5.) с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

2.8. При дефиците финансовой возможности (субсидий краевого бюджета) работодатель обязуется возмещать расходы, связанные со служебными командировками за счет средств, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

2.9. Все вопросы, связанные с реорганизацией Центра (преобразованием), а также сокращением численности работников разрешаются с учетом мнения профкома.

Работодатель обязуется не позднее, чем за три месяца до предстоящего массового увольнения представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников при ликвидации или реорганизации как Центра, так и его структурных подразделений, информация в соответствующие службы занятости представляется работодателем не менее чем за три месяца (ст.ст. 179, 180 Трудового кодекса РФ).

Профком обязуется контролировать законность сокращения численности работников.

2.10. Стороны договорились, что при сокращении численности штатов работодатель принимает решение о сокращении работников Центра по согласованию с профкомом.

Помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности штатных работников имеют также лица:

- одинокие родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до

18 лет;

- одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет (под одиноким родителем в данном случае понимается один из родителей, не состоящий в зарегистрированном браке, на иждивении которого находится ребенок).

2.11. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение по вакантным должностям.

2.12. При проведении аттестации рабочих мест по условиям труда и аттестации работников Центра в состав соответствующей аттестационной комиссии включается представитель профкома.

3. Время отдыха

3.1. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ) и Правилами внутреннего трудового распорядка работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска» при этом:

- для работников, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени (ст.91 ТК РФ) и работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ) перерыв для отдыха и питания предоставляется продолжительностью 48 минут;

- для работников, работающих в режиме рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени и сокращенной продолжительностью рабочего времени.

Для работников, работающих в режиме рабочей недели по скользящему графику невозможно уменьшение продолжительности рабочей смены в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

Для работников, работающих в режиме неполного рабочего времени, продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней сокращается пропорционально отработанному времени.

Для работников, которым установлена нормальная или сокращенная продолжительность рабочего времени, время перерыва для отдыха и питания накануне нерабочих праздничных дней сокращается до 30 минут.

3.3. В соответствии со ст.123 Трудового кодекса РФ стороны обязуются ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года доводить до сведения работников очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в соответствии с графиком ежегодных оплачиваемых отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.

3.4. Стороны пришли к соглашению, что в дополнение ст.128 Трудового кодекса РФ работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, по его письменному заявлению, по следующим семейным обстоятельствам и следующей продолжительностью:

- в связи со смертью члена семьи или близкого родственника - до 5 календарных дней;
- в связи с регистрацией брака самого работника - до 5 календарных дней;
- в связи с регистрацией брака детей работника – до 3 календарных дней;
- в связи с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- в день начала занятий 1 сентября родителям учеников - 1 календарный день.

По другим уважительным причинам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы следующей продолжительностью:

- работникам, имеющим путевки (в т.ч. «мать и дитя») в санаторно-курортные или иные оздоровительные учреждения, при наличии подтверждающих документов - до 30 календарных дней;
- работникам, имеющим путевки в санаторно-курортные или иные оздоровительные учреждения на несовершеннолетних детей или других членов семьи, частично утративших способность к самообслуживанию, при наличии подтверждающих документов, на период сопровождения к месту нахождения оздоровительного учреждения – до 10 календарных дней.

По иным уважительным причинам отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику, по его письменному заявлению и ходатайству профкома, на усмотрение работодателя.

3.5. В соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ работодатель обязуется предоставлять по письменному заявлению работника ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

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.

Под одинокой матерью, воспитывающей ребенка (отцом,

воспитывающим ребенка без матери) в данном случае понимается один из родителей, не состоящий в зарегистрированном браке, на иждивении которого находится ребенок.

3.6. Работодатель может, при наличии фонда экономии оплаты труда, по письменному заявлению работника произвести замену части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией.

3.7. Преимущественное право на ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители, имеющие одного и более ребенка в возрасте до 16 лет;
- женщины, имеющие 2-х и более детей в возрасте до 16 лет;
- работники, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, имеющие путевки в санаторно-курортные или иные оздоровительные учреждения.

4. Условия работы. Охрана и безопасность труда

4.1. Во исполнение статьи 212 Трудового кодекса РФ работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда принимает следующие меры по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

4.1.1. Своевременно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

4.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в Центре.

4.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

4.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда с проверкой знаний требований охраны труда в период работы.

4.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

4.1.7. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

4.1.8. Обеспечить в учреждении режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

4.1.9. Устанавливать для работников, трудовая деятельность которых связана с постоянной работой (более 50% рабочего времени) на ПЭВМ, устройствах отображения информации (видеодисплейных терминалах (ВДТ) всех типов), технологические регламентированные перерывы продолжительностью до 15 минут через каждый час работы (ст. 109 ТК РФ, Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организация работы, СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03).

4.1.10. Не привлекать к работе с ПЭВМ и ВДТ лиц моложе 18 лет, женщин со дня установления беременности и в период кормления ребенка грудью без их согласия и лиц, имеющих медицинские противопоказания.

4.1.11. Осуществлять перевод беременных женщин, на основании медицинского заключения по их заявлению, на работы, не связанные с использованием ПЭВМ и ВДТ, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ) или ограничивать для них время работы с ПЭВМ и ВДТ не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований.

4.1.12. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

4.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и технике безопасности, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- своевременно проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- своевременно проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

4.3. Работодатель и профком согласились, что работодатель оставляет за собой право отстранять от работы (не допускать к работе) работника в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- работника, допустившего грубые нарушения норм законодательства РФ, СанПинов,

- непрохождения работником в установленном порядке обучения, инструктажа, стажировки и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- работника, не прошедшего в установленном порядке обязательного медицинского осмотра;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением (выданным в порядке, установленном федеральными законами) противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- требований органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.3.1. Отстранение от исполнения возложенных на работника должностных обязанностей производится приказом работодателя по согласованию с профкомом. Заработная плата на период отстранения работнику не выплачивается.

4.3.2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы (недопущения к работе).

4.3.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и федеральными законами. В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере среднего заработка.

4.3.4. В случае отстранения от работы работника, который в соответствии с медицинским заключением не может выполнять обусловленную трудовым договором работу и нуждается в переводе временно или постоянно на другую, нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется его прежний средний заработок на все время отстранения от работы, а также в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.4. Работодатель и профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя государственных нормативных требований охраны труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профкома и официального предварительного письменного

уведомления работодателя о принятом решении. При соблюдении этих условий, а также ч.3 ст. 220 Трудового кодекса РФ за отказ от работы работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (статья 220 Трудового кодекса РФ).

На время приостановления работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы и средний заработок.

4.5. Работодатель по каждому несчастному случаю на рабочем месте образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

5. Охрана труда женщин

5.1. Работодатель обязуется:

- освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований;
- не привлекать женщин со времени установления факта беременности к выполнению работ, связанных с использованием видеодисплейных терминалов и персональных компьютеров без их согласия.

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

- не привлекать к сверхурочным работам, работам в выходные дни, не отправлять в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет, без их согласия;
- предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного дня в месяц по их письменному заявлению.

6. Социальное обслуживание работников

6.1. Работодатель обязуется содействовать проведению диспансеризации работников Центра, во исполнение соответствующих приказов Минздравсоцразвития РФ «О порядке проведения дополнительной диспансеризации работающих граждан», а также проводить другие мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма работников Центра.

6.2. Работодатель обязуется содействовать профкому в организации спортивно-оздоровительных и культурных мероприятий для работников и членов их семей в нерабочее время, либо в выходные дни. При этом ежегодно выделять на эти цели за счет поступлений от иной приносящей доход деятельности денежные средства в размере, определяемом ежеквартально на совместном заседании профкома и администрации Центра,

но не менее 1000 рублей в квартал или суммировано - 4000 рублей в год.

7. Другие социально-бытовые вопросы

7.1. Работодатель обязуется оснастить санузлы зеркалами, сушилками для рук (бумажными полотенцами), мылом, туалетной бумагой и урнами.

7.2. Работодатель обязуется оснастить все кабинеты, в которых работают женщины, зеркалами.

7.3. Работодатель обязуется обеспечивать рабочие кабинеты источниками освещения, дающими равномерное освещение рабочих мест без бликов на экранах мониторов, по мере надобности.

7.4. Работодатель обязуется обеспечивать каждого работника необходимыми канцелярскими принадлежностями в рамках выполнения должностных обязанностей.

7.5. Работодатель обязуется выделять средства для приобретения аптечки для работников, состоящей из тонометра, обезболивающих средств, бинтов, ваты и других медикаментов, необходимых для оказания первой неотложной помощи, назначить ответственного за использование и сохранность аптечки и определить место для ее хранения.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

8.2. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию и в порядке, установленном законодательством для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава комиссию по разногласиям.

8.5. Стороны договорились, что текст, принятого коллективного договора, должен быть доведен работодателем совместно с профкомом до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. Договор подлежит регистрации в соответствующем органе по труду в установленном

законом порядке, а также в отделе правового и кадрового обеспечения Главного управления Алтайского края по труду и социальной защите, подлинники договора хранятся у председателя профкома и работодателя. Работодатель и профком обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, предусмотренных договором.

8.6. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком обеспечивает контроль над выполнением коллективного договора, при необходимости запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах его выполнения.

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

8.8. Работодатель обязуется разрешать в рабочее время:

- проведение собраний работников Центра;
- проведение заседаний выборных профсоюзных органов для решения вопросов защиты прав сотрудников, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией Центра и рассмотрения трудовых споров;
- выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работникам, избранным в состав профкома и не освобожденным от производственной работы;
- командировки в интересах коллектива членам профкома, не освобожденным от основной работы, сохраняя при этом среднюю заработную плату и при наличии финансовых средств оплачивать командировочные расходы.

8.9. На основании личных заявлений работников - членов профсоюза работодатель обязуется отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их на счет краевого комитета профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ через бухгалтерию КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рубцовска».