

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Государственного казенного учреждения  
«Социальная защита населения по  
Старошайговскому району Республики  
Мордовия»  
на 2012 - 2015 г.

Утвержден на собрании  
работников  
«15» января 2013г.



Коллективный договор  
Зарегистрирован  
Администрация по труду  
Т.А. Масарова  
«14» января 2013 г.

Рег.№ 44

Раздел 1  
Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон. (ст.40 ТК).

1.2 Сторонами коллективного договора являются : работодатель – Государственное казенное учреждение «Социальная защита населения по Старошейговскому району Республики Мордовия» в лице директора Гришиной Натальи Васильевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзным комитетом, именуемым далее «Профком» в лице Пономаревой Натальи Васильевны.

1.3 Коллективный договор «далее именуемый КД» заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях: создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации; установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством; повышения уровня жизни работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4 Предметом настоящего КД являются конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и

его оплате, социальном обслуживании работников, представляемые работникам в соответствии с ТК.

1.5 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6 Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и ее выборный орган как единственного полномочного представителя работников Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Старошайговскому району Республики Мордовия», ведущего переговоры от их имени, защищающего их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

1.7 Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам организации (предприятия, учреждения).

1.8 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства; Работодатель обязуется: обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества; добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности; обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность; создать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда; своевременно выплачивать заработную плату, повышать ее уровень по мере роста доходов организации; учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ. Профком, как представитель работников, обязуется: способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; нацелить работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей; способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства; добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда; контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации; в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положения не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы. Работники обязуются: полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому

договору; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда; способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции производительности труда; беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов; создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга.

1.9 Положения настоящего КД распространяются на всех работников Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Старошайговскому району Республики Мордовия» и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками.

1.10 Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей комиссией по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников организации, учреждения.

1.11 Работодатель знакомит с КД, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права всех работников организации, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, а также информирует работников о выполнении КД на собраниях (совещаниях, конференциях и через средства массовой информации).

1.11 Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия организации, расторжения договора с руководителем организации, реорганизации в форме преобразования организации;
- при смене формы собственности в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидации.

В перечисленных выше случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действующего КД на срок не более 3-х лет.

1,12 Настоящий КД вступает в силу со дня подписания \_\_\_\_\_ 2012, действует по \_\_\_\_\_ 2015г,

## **Раздел 2. Трудовые (служебные) отношения и обеспечение занятости**

2.1 Трудовые отношения в учреждении регулируются:

трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в Государственном казенном учреждении «Социальная защита населения по Старошайговскому району Республики Мордовия»

2.2 Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, Республики Мордовия, соглашениями по социально-экономическим вопросам и коллективным договором.

2.3 Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников, разрабатываются с учетом мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного профсоюзного органа.

2.4 Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными соответствующими работодателями (представителями нанимателя) с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. (ст.100 ТК).

2.5 Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92, 333, 350 ТК)

2.6 Привлечение к сверхурочной работе производится работодателем с письменного согласия работника за исключением случаев, указанных в ст.99 ТК и не должна превышать 120 часов в год, а для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, а также учесть мнение выборного профсоюзного органа.

2.7 В целях обеспечения занятости сторон осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников. При этом работодатели (представители нанимателя):

- предоставляют гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

- не менее, чем за 3 месяца до проведения организационных мероприятий (реорганизация, сокращение штатов, ликвидация и т.д.) представляют органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых могут коснуться, а также сроке, в течение которого их намечено осуществить.

- при сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право оставления на работе при равных показателях эффективности и результативности деятельности и квалификации, помимо категорий указанных в ст.179 ТК:

  - а) одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 18 летнего возраста;

  - б) лицам предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);

2.8 Увольнение работников, членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст. 81 производится с учетом

мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

2.9. Отпуска по беременности и родам предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.10 Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Старошайговскому району Республики Мордовия» предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска :

- в связи с бракосочетанием-3 календарных дня; -в связи с вступлением в брак детей сотрудников (сын, дочь)-3 календарных дня.
- в случае рождения или усыновлением ребенка -1 день;
- в связи со смертью родных родственников 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме - 1 календарный день;
- женский день женщинам в месяц -1 календарный день, но не более 10 дней в году т.е. в случае если работник в отчетный период находится в очередном отпуске, то за данный период женский день отдыха не предоставляется. Но, в случаи дисциплинарных нарушений руководитель имеет право лишить использование женских дней в неограниченном количестве.
- Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 2 недель в году

2.11. Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (профкома) не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

2.12 Выплата денежного содержания за период оплачиваемых отпусков должна производиться не позднее 3 дней до начала указанного отпуска.

2.13 Социальному работнику службы социально-бытового обслуживания на дому предоставляется 3 дня с сохранением дневного заработка ( в случае смерти обслуживаемого, включая дату смерти )для содействия в организации ритуальных услуг, предусмотренного Республиканским перечнем гарантированных государством социальных услуг. (утвержденный постановлением Правительства Р.М. № 212 от 26 мая 2006 г)

### Раздел 3. Оплата труда

3.1. На основании постановления Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008г. № 485 разработано Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Старошайговскому району Республики Мордовия».

3.2 Оплата труда работников учреждения состоит из:

базовых окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, медицинских работников, работников культуры, общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также общетраслевым профессиям рабочих, утвержденным Постановлением Правительства Республики Мордовия;

повышающих коэффициентов к базовым окладам;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иных выплат;

Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

3.3 Заработная плата работников Учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3.4. Положением об оплате труда работников предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата при расширении зон обслуживания;

доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные

дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

тарифной ставки (должностного оклада).

3.5. Положением об оплате труда работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

При этом доля премиальных выплат по итогам работы формируется в размере не менее 60 процентов от общей суммы выплат стимулирующего характера.

В целях недопущения принятия руководителем учреждения необоснованных решений об установлении, либо не установлении работникам учреждения

выплат стимулирующего характера, а также о размерах соответствующих выплат в учреждении создаются комиссии с участием председателя профсоюзного комитета.

3.6. Положением об оплате труда работников устанавливаются следующие иные выплаты:

доплата до уровня заработной платы работников, исчисленной на основе прежней системы оплаты труда работников государственных учреждений Республики Мордовия;

материальная помощь.

3.6.1. Доплата до уровня заработной платы работников, исчисленной на основе прежней системы оплаты труда работников государственных учреждений Республики Мордовия, определяется как разница между исчисленной месячной заработной платой (включая выплаты стимулирующего и компенсационного характера) в соответствии с действующей системой оплаты труда и заработной платой (включая выплаты стимулирующего и компенсационного характера), исчисленной на основе прежней системы оплаты труда, действовавшей до 1 января 2009 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников государственных учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

3.6.2. Работникам учреждений материальная помощь оказывается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается работнику в размере базового должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается по приказу Министра социальной защиты населения Республики Мордовия.

3.6.3 Работникам учреждения может оказываться за счет экономии средств фонда оплаты труда единовременная материальная помощь в размере должностного оклада:

- на рождение ребенка отцу и матери, работающим в одной организации
- работнику в связи со смертью члена (членов) его семьи (родители, муж, жена, брат, сестра) если проживали совместно и вели общее хозяйство

3.7. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

3.8. На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок по месту работы.

3.9 Оплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни и оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ.

3.10. Работодатель обязуется:

- в трудовом договоре указать все составляющие части заработной платы.
- совместно с профкомом в правилах внутреннего трудового распорядка определить место и время выплаты заработной платы.



3.12. Заработную плату (денежное вознаграждение) выплачивать не реже 2-х раз в месяц в сроки:

- за первую половину месяца - 20 числа
- за вторую половину месяца - 5 числа

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках (пластиковые карты).

3.13 Размер аванса устанавливать из расчета 50% от месячного фонда с учетом фактически отработанного времени.

#### **Раздел 4. Охрана труда и здоровья**

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в Государственном казенном учреждении « Социальная защита населения по Старошайговскому району Республики Мордовия» в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2 Работодатель :

- обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
- оплачивает прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работниками согласно установленного перечня (Приложение № 5 к КД);
- систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной сфере, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты;
- обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается. Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия, определены в приложении №6;
- обязуется заключать с ОАО Страховая компания СОГАЗ-МЕД договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного медицинского страхования

4.3. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев согласно законодательству РФ ФЗ от 24 июля 1998 ( №125-ФЗ об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве ).

4.4. Работодатель не реже чем 1 раз в квартал контролирует ведение ответственными лицами журналы инструктажа (вводного инструктажа, инструктажа на рабочем месте, периодического, повторного, внепланового инструктажа).

#### **Раздел. 5 Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

5.2. Работодатель обязуется:

выделять средства для поощрения победителей смотра-конкурса за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением о смотре-конкурсе;

5.3. Поощрять работников за безупречный труд из средств профсоюзной организации в связи с юбилейными датами:

35 летием в размере 500 руб.

40 летием в размере 500 руб.

45 летием в размере 500 руб.

50 летием в размере 500 руб.

55 летием в размере 500 руб. 60 летием в размере 500 руб.

5.4. Оказывать за счет средств профсоюзной организации материальную помощь в размере:

- на похороны родных родственников 1000 руб. (при представлении копии свидетельства о смерти);

- перенесшим сложную операцию с лечением свыше 2 месяцев 1000 руб.;

- при рождении ребенка (отцу или матери) до 500 руб.;

- в связи со стихийным бедствием 1000 руб. – в связи с регистрацией бракосочетания 500 рублей.

5.5. Приобретать для детей работников в возрасте до 14 лет включительно новогодние подарки выделяя на эти цели не менее 200 руб. за счет средств учреждения совместно с профкомом. А также предоставлять новогодний подарок работникам, не имеющих детей и работникам, дети которых уже взрослые.

5.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, а также дополнительное страхование на основе заключенных договоров со страховыми компаниями.

5.7. Своевременно перечислять в страховые фонды средства в размерах, определяемым законодательством.

5.8. В соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих.

5.9. Компенсировать затраты на проезд работникам, должностными обязанностями которых предусмотрен разъездной характер работы, в размере 100% стоимости проездного билета на общественном транспорте.

5.10. К 23 февраля, к 8 марта, день социального работника, работники премируются в размере не менее 100 рублей, или работникам вручаются подарки стоимостью не менее 100 рублей.

## РАЗДЕЛ 6

### Вопросы Занятости

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.

6.2. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансового-экономического положения организации.

6.3. Ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно – правовой формы, полное или частичное приостановление производства, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшении условий труда, могут осуществляться Работодателем только после предварительного уведомления Профкома и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

6.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения; - снижение административно-управленческих расходов; временное ограничение приема кадров; упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места; отказ от совмещения должностей, проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни; - по соглашению с работниками их на неполное рабочее время или введение режима – ограничение круга совместителей, временных сезонных работников; - предоставление отпусков без сохранения заработной платы.

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

6.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца 6.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1 и 2 ст.81 ТК, предоставляется свободное от работы время ( не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

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

6.9. При увольнении работника по сокращению численности или штата, выходное пособие выплачивается в размере двухмесячного среднего заработка. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

## РАЗДЕЛ 7

### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием работников, а также графиками сменности, согласованными с Профкомом.

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в 40 часов в неделю. В соответствии с пунктом 1.3 постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-I "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" женщинам, работающим на селе устанавливается 36-часовая рабочая неделя. В исключительных случаях и по согласованию с Профкомом, работники могут привлекаться к сверхурочным работам, при этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и (максимум 120) часов в год.

7.3. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке (изложить). Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только по письменному приказу руководителя с разрешения Профкома, работа в выходной день компенсируется отгулом.

7.4. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

одному из работающих родителей для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц; донорам -2дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

всем работникам для прохождения медицинских обследований - 1 день в год;

7.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех работников;

- на два часа для женщин имеющих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, а также для отцов в одиночку воспитывающих детей в возрасте до 14 лет. Это правило применяется и в случаях переноса, в установленном порядке, предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней

отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

7.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам 1 час с 13-00 до 14-00 или с 12-00 до 13-00 для отделов со скользящим графиком работы.

7.7. Предоставляется технический перерыв на 10 минут для всех сотрудников до обеденного перерыва согласно 108 ТК РФ.

7.8. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

7.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

-женщинам имеющих детей-инвалидов до 18 лет.

Работодатель обязуется до 5 января довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

7.10. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, 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.

7.11 По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель.

## **Раздел 8.**

### **Обязательства профсоюзного комитета**

Профком обязуется:

8.1. способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

8.2. представлять от имени работников – членов профсоюза (при наделении его полномочиями – от имени всех работников организации) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации (ст.29 ТК)

- 8.3. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст.41 ТК).
- 8.4. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК)
- 8.5. контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД (ст.41 ТК).
- 8.6. представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.
- 8.7. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.
- 8.8. осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.
- 8.9. осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в организации и окружающей природной среды, добиваться устранения выявленных нарушений.
- 8.10. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.
- 8.11. осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.
- 8.12. организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
- 8.13. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.
- 8.14. требовать через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД.
- 8.15. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников – членов профсоюза, гарантированных законодательством о труде, настоящим договором, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.
- 8.16. представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации средства в размере ежемесячных членских профсоюзных взносов, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров.
- 8.17. представлять интересы пострадавших работников – членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний,

- интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
- 8.18. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»)
  - 8.20. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.
  - 8.21. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.
  - 8.22. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от работодателя выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п.3 и 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).
  - 8.23. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.
  - 8.24. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.
  - 8.25. активно работать в комиссии по социальному страхованию. Осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.
  - 8.26. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.
  - 8.27. осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой (приложение №21)
  - 8.28. представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза (пункт 2.1 Устава Профсоюза)
  - 8.29. представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы работников организации не являющихся членами профсоюза, в случаях возникновения трудовых споров, при условии уплаты ими Профкому денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов (ст.377 ТК, п.1ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах)
  - 8.30. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях
  - 8.31. не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения работодателем

## Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает, что профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст.11 ФЗ о профсоюзах)
- содействия их занятости (ст.370 ТК)
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением
- соблюдения законодательства о труде
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

9.3. Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие профорганизации, профкому в их деятельности (ст.32, 377 ТК)

9.4. Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ о профсоюзах (ст.52 ТК)

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профкома работодатель обязуется:

9.5.1. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст.370 ТК, п.5 ст.11 ФЗ о профсоюзах)

9.5.2. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (ч.7,8 ст.370 ТК, ст.17 ФЗ о профсоюзах)

9.5.3. обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией организации

9.5.4. безвозмездно предоставлять профкому помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте

9.5.5. предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем

9.5.6. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированным программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется работодателем.



9.5.7. обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст.377 ТК,ст.28 ФЗ о профсоюзах)

9.5.8. предоставлять возможность участия с правом решающего голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК)

9.5.9. на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации (ст.377 ТК)

9.5.10. на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы в организации

9.5.11. предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением КД, др.) с оплатой по среднему заработку за счет организации:

- председателю профкома 4 часов в неделю;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## **Раздел 10.**

### **Контроль за выполнением коллективного договора**

10.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду.

10.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных

заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей работодателя и профкома об итогах проверок и принятых мерах.

10.4. Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) работников. С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

10.5. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются работодателем.

Представитель Работодателя:  
Директор ГКУ «Социальная  
защита населения Старошайговского  
района РМ»

Н.В.Гришина



Председатель профкома

Н.В.Пономарева

#### Перечень приложений к коллективному договору

1. Коллективный договор.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об оплате труда работников организации.
4. Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Старошайговскому району Республики Мордовия».
5. График режима рабочего времени
6. Смета на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.