

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения
по Теньгушевскому району Республики Мордовия»
на 2018-2021 годы

От работодателя:

Директор

Государственного казенного

учреждения:

 /Н.П. Еремина/

(подпись)



От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

Государственного казенного

учреждения

 /Т.В. Шичкина/

(подпись)

Коллективный договор прошел

уведомительную регистрацию в органе по

труду:  /Апряткина С.А./

Регистрационный номер 109 от « 23 » 07 2018 года.

Руководитель органа по труду:  /Апряткина С.А./



Раздел 1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Теньгушевскому району Республики Мордовия», далее по тексту «работники» в лице их представителя – Председателя первичной организации профсоюза;
- работодатель в лице руководителя Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Теньгушевскому району Республики Мордовия», далее по тексту «Работодатель».

1.2 Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст. 37 Конституции РФ, ст. 36 Конституции Республики Мордовия и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК);
- Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Федеральных законов от 12.01.1996 № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, от 30 мая 1996 г.
- законов Республики Мордовия, иных нормативных актов Российской Федерации (далее по тексту РФ) и Республики Мордовия (далее по тексту – РМ).

1.3 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).

1.4 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, Отраслевым соглашением, территориальным соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст. 41 ТК)

1.5 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 Теньгушевскому району Республики Мордовия», ведущего переговоры от их имени, защищающего их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

1.6 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 учреждения.

1.7 Настоящий КД вступает в силу со дня подписания (с 15 июля 2018 г. и действует по 14 июля 2021 г.

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

1.9 Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию 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 работников учреждения.

1.10 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.

Раздел 2. Трудовые (служебные) отношения и обеспечение занятости

2.1 Трудовые отношения в Государственном казенном учреждении «Социальная защита населения по Теньгушевскому району Республики Мордовия» регулируются: трудовым законодательством и иными

нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в Государственном казенном учреждении «Социальная защита населения по Теньгушевскому 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 с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. (ст.100 ТК).

2.5 Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 36 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 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 работодатель:

- > 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) лицам предпенсионного возраста (за 3 года 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 Право на отдых реализуется представлением работнику свободного от исполнения трудовых и служебных обязанностей времени (свободного времени) вне пределов установленном служебным или внутренним распорядком нормальной продолжительности рабочего времени. При этом продолжительность основного оплачиваемого отпуска работникам устанавливается по трудовому договору – 28 календарных дней.

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

2.9.2 Помимо ежегодного оплачиваемого основного отпуска работникам Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Теньгушевскому району Республики Мордовия» предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска:

- в связи с вступлением в брак (в т.ч. близких родственников – брат, сестра, сын, дочь) - 3 календарных дня;
- отцу в случае рождения ребенка - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- одиноким матерям (отцам) 1 сентября для сопровождения ребенка в школу - 1 календарный день.

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

2.9.4 По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя (представителя нанимателя) может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (денежного содержания) продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих погибших или умерших вследствие ранения контузии или увечья полученных при исполнении обязанности военной службы, либо заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году

• в других случаях предусмотренных законодательством.

2.9.5 Работникам Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Теньгушевскому району Республики Мордовия» имеющим ненормированный рабочий день предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

в количестве 5 календарных дней – заместителю директора, главному бухгалтеру.

в количестве 3 календарных дней – водителю, заведующим социальными службами, заведующим отделений, бухгалтеру 2 категории, бухгалтеру.

Раздел 3. Оплата труда

3.1 В Государственном казенном учреждении «Социальная защита населения по Теньгушевскому району Республики Мордовия» устанавливается система оплаты труда работников государственных учреждений Республики Мордовия, занятых в сфере предоставления социальных услуг.

Зарплата работников, работающих по трудовому договору, выплачивается на основе принятой в учреждении системы оплаты труда в зависимости от характера работы.

3.2 Устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу в зависимости от квалификационной группы должностей работников, занятых в сфере социальных услуг:

- специалистов второго уровня — до 0,17;
- специалистов третьего уровня — до 0,45.

3.3 Повышающий коэффициент к базовому окладу за стаж непрерывной работы составляет:

- от 1 года до 3 лет — 10 %;
- от 3 до 5 лет — 20 %;
- свыше 5 лет — до 30 %.

3.4 Выплаты компенсационного характера осуществляются:

• за вредность – согласно перечня должностей работников, которым может быть установлена выплата за вредность по результатам аттестации рабочих мест и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

• за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – согласно дополнительного соглашения к

устанавливается;

- за работу в выходные и праздничные дни, за работу сверх нормы рабочего времени.

3.5 В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы — согласно Положению об оценке деятельности специалистов.
- за качество выполняемой работы.
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.
- за стаж непрерывной работы.
- за выслугу лет.

Поощрительные выплаты в виде разовых премий:

- к профессиональному празднику.
- к юбилейным датам.

Премияльные выплаты осуществляются в пределах фонда экономии заработной платы.

3.6 Дополнительные выплаты работникам государственного учреждения предоставляются в виде материальной помощи и материальной поддержки.

3.6.1 Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в размере до двух базовых окладов на основании письменного заявления и может быть выплачена в течение календарного года независимо от ухода работника в отпуск. В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

3.6.2 Материальная поддержка работникам может устанавливаться к юбилею (50, 55, 60 лет), выходу на пенсию, при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия в размере одного базового оклада. Работникам, находящимся в сложной жизненной (материальной) ситуации, может быть оказана материальная поддержка в размере до одного базового оклада в случаях:

- вступления в брак;
- рождения ребенка;
- смерти члена семьи работника, а также других членов семьи совместно проживающих с работником (в случае смерти самого работника материальная поддержка выдается одному из членов его семьи);
- болезни работника или его близких (родителей, детей, мужа,

- стихийного бедствия, пожара, сложных медицинских операций и других уважительных причин.

3.7 Заработная плата (денежное вознаграждение) выплачивается не реже двух раз в месяц в сроки:

- за первую половину месяца — 25-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца — 11 числа следующего месяца.

3.8 Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату непосредственно работнику, за исключением случаев предусмотренных федеральным законом или трудовым договором.

- устанавливать форму расчетного листка с учетом мнения профкома.

- в трудовом договоре указывать все составляющие части заработной платы.

- совместно с профкомом в правилах внутреннего трудового распорядка определить место и время выплаты заработной платы.

3.9 Размер аванса устанавливать из расчета 50% базового оклада с учетом фактически отработанного времени. Внеплановый аванс может быть выдан работникам по их личным заявлениям, подписанным работодателем по согласованию с профкомом, в счет заработной платы с указанием размера аванса.

Раздел 4. Охрана труда и здоровья

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Государственного казенного учреждения «Социальная работа населения по Теньгушевскому району Республики Мордовия» в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2 Выборный орган первичной организации Профсоюза:

- обеспечивает контроль за соблюдением работодателем требований законодательства по охране труда, осуществляя проверку состояния условий и охраны труда на рабочих местах, оборудования, средств коллективной и индивидуальной защиты работников;

- совместно с работодателем вырабатывает меры по предупреждению производственного травматизма, производственных заболеваний, обусловленных производственными факторами;

- предъявляет работодателю и должностным лицам обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных профсоюзным органом нарушений требований охраны труда, и контролируют их выполнение;

- принимает участие в работе комиссий организаций по

приведению аттестации рабочих мест по условиям труда;

- совместно с работодателем разрабатывает мероприятия по улучшению условий и охраны труда контролируют их выполнение;
- контролирует проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступившими на работу, а также инструктажа на рабочем месте;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве, правильном оформлении документов;
- дает заключение от имени профсоюзного комитета о степени тяжести застрахованного и проверяет назначение комиссией организации выплат по страхованию в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;
- информирует территориальный комитет Профсоюза о несчастных случаях на производстве, происшедших с членами Профсоюза, оформляет документы, необходимые для выплаты страхового обеспечения, и направляет их в региональный (межрегиональный) комитет Профсоюза;
- совместно с работодателем проводит физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия среди работников и их семей;

4.3 Работодатель:

- обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов
- организовывает аттестацию рабочих мест с целью выявления воздействия вредных факторов на здоровье работников и принятия мер к ослаблению их воздействия путем введения дополнительного питания, обеспечения спецодеждой, спецсредствами, индивидуальными средствами защиты, моющими, смазывающими и обезвреживающими средствами, а также установления льгот по перечню должностей и профессий по согласованию с профкомом.
- оплачивает прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работниками согласно установленного перечня
- обеспечивает работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами

4.4 Постановления комитета территориальной организации профсоюза по вопросам охраны труда и здоровья государственных гражданских работников организации обязательны для рассмотрения и принятия мер работодателем.

4.5 Работодатель не реже чем 1 раз в полугодие контролирует ведение ответственными лицами журналы инструктажа (вводного

инструктажа, инструктажа на рабочем месте, периодического, внепланового, инструктажа)

Раздел 5 Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

5.2.1 Осуществление обязательного социального страхования работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.2.2 Осуществление своевременного перечисления в страховые фонды средства в размерах, определяемым законодательством.

5.2.3 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.

Раздел 6. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

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

6.2 представлять от имени работников – членов профсоюза при наличии 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)

6.3 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст.41 ТК).

6.4 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)

6.5 контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД (ст.41 ТК).

6.6 представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.

6.7 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных

условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

6.8 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.

6.9 осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в организации и окружающей природной среды, добиваться устранения выявленных нарушений.

6.10 осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.

6.12 организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

6.13 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.

6.14 требовать через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД.

6.15 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.

6.16 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.

6.17 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.

6.18 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»)

6.19 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.20 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

6.21 контролировать исполнение законодательства при возмещении

вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.22 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).

6.23 активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

6.24 проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза.

6.25 оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст.173-177 ТК)

6.26 контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК.

6.27 контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст.с.122 и 124 ТК.

6.28 контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК).

6.29 информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

6.30 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.

6.31 осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

6.32 активно работать в комиссии по социальному страхованию. Осуществлять контроль за расходом средств, периодически информировать об этом работающих.

6.33 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.34 представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза (пункт 2.1 Устава Профсоюза)

6.35 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.1 ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах)

6.36 выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях

6.37 не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения работодателем

Раздел 7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

7.1 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», Трудовым кодексом и другими законодательными актами.

7.2 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

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

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

7.5 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа — профкома работодатель обязуется:

7.5.1 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)

7.5.2 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)

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

7.5.4 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

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

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

Содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется работодателем.

7.5.7 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)

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

7.5.9 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)

7.5.10 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

7.5.11 сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных

работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в организации (ст.375)

7.5.12 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.)

7.6 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 8. Контроль за выполнением коллективного договора


8.1 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.

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


8.3 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.

8.4 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.

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

Представитель Работодателя:
Директор Учреждения:
 (Н.П. Еремина)



Представитель работников:
Председатель профкома:
 (Т.В. Шичкина)

В настоящем Договоре пронумеровано,
пронумеровано и скреплено печатью
15 (пятнадцать) листов

Юристоконсулт



(Handwritten signature)
(Делфина Н.А.)