

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казённого учреждения социального обслуживания
Республики Мордовия
«Ельниковский социально – реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

на 2014 – 2017г.г.

Директор ГКУСО РМ «Ельниковский
социально – реабилитационный
центр для несовершеннолетних»

Г.И. Жидкова

Председатель профкома


Е.В. Макаева



Утвержден на собрании трудового коллектива
«11» ноября 2014г., протокол № 2

Раздел 1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Государственного казённого учреждения социального обслуживания Республики Мордовия «Ельниковский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее по тексту «работники» в лице их представителя – профсоюзного комитета ГКУСО РМ «Ельниковский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее по тексту: Профком) или Председателя первичной организации профсоюза;
- работодатель в лице директора Государственного казённого учреждения социального обслуживания Республики Мордовия «Ельниковский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» Галины Ивановны Жидковой 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 19.04.1991г. №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 1996г. №122-3 Республики Мордовия «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
- 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, Соглашением между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ на 2013-2015 годы, 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 Государственного казенного учреждения социального обслуживания Республики Мордовия «Ельниковский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» и ее выборный орган как единственного полномочного представителя работников ГКУСО РМ «Ельниковский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» 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 и действует по 10 ноября 2017 г.

1.8 Положения настоящего КД распространяются на всех работников ГКУСО РМ «Ельниковский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками.

1.9 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 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.

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 отношения и обеспечение занятости

2.1 Трудовые отношения в ГКУСО РМ «Ельниковский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» регулируются:

трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в ГКУСО РМ «Ельниковский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних».

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 директором ГКУСО РМ «Ельниковский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» с учетом мнения выборного профсоюзного органа (Приложение №1), (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, «Список производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», Пост. Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22).

В организации устанавливается сокращенная рабочая неделя для:

- Социального педагога – 36 час.;
- Педагогов-психологов – 36 час.;
- Воспитателей – 30 час.;
- Инструктора по физ. воспитанию – 30 час.;
- Врача-педиатра – 36 час.;

Музыкального руководителя-24час.;

Медицинской сестры – 36 час.

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 Ненормированный рабочий день устанавливается для работников в соответствии с трудовым распорядком, трудовым договором и Приложением № 2 к данному коллективному договору.

2.8 Работодатель осуществляет согласованные с профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников. При этом работодатель:

- предоставляет 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;

- в целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численности работников осуществляет в первую очередь мероприятия внутреннего характера:

а) временное ограничение приёма кадров, их естественный отток;

б) профессиональное обучение (профессиональная подготовка, переподготовка), повышение квалификации кадров;

в) упреждающая подготовка, перемещение их соответственно внутри ГКУСО РМ «Ельниковский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних».

- 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 14-летнего возраста;

б) лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

в) лицам проработавшим в организации 15 и более лет.

2.9 Работодатель предупреждает работника о его предстоящем увольнении не менее, чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает другую имеющуюся в ГКУСО РМ «Ельниковский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» работу с учётом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

2.10 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.

2.11 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 устанавливается:

- работникам по трудовому договору – 28 календарных дней.

2.11.1 Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет (стаж работы) исчисляется:

- работникам(кроме педагогического и медицинского персонала) по трудовому договору при стаже:

5-10 лет - 1 дней
10-15 лет - 2 дней
15-20 лет - 3 дней
свыше 20 лет - 4 дней

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

Медицинским работникам (врачам и среднему медицинскому персоналу) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по трудовому договору и согласно Трудового Кодекса Российской Федерации в количестве 28 календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск медицинским работникам ГКУСО РМ «Ельниковский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» устанавливается в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16 июня 1988 г. № 370/П-6 «О дополнительном отпуске медицинских и аптечных работников» в количестве 14 календарных дней.

2.11.2 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным отпуском за выслугу лет. Для работников общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не ограничивается.

2.11.3 Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день, а также в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями службы (труда) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации сверх вышеуказанных нормативов и не могут быть менее 3-х календарных дней. (Для отдельных категорий работников дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в рабочих днях в соответствии с Постановлением Правительства. Перечень работников, их должности, профессии указать в Приложении к КД).

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

2.11.5 Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам ГКУСО РМ «Ельниковский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска :

- в связи с вступлением в брак работника, близких родственников (сын, дочь) 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников 3 календарных дня;
- одиноким матерям (отцам) 1 сентября для сопровождения ребенка в школу 1 календарный день.

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

2.11.7 По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может соединяться с дополнительными отпусками или предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней. По согласованию с работодателем работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

2.11.8 Выплата денежного содержания за период оплачиваемых отпусков должна производиться путем перечисления на банковские карты в сроки:

24(двадцать четвертого числа);

9 числа месяца, следующего за отчетным периодом (месяцем).

2.11.9 По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью ст. 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военно-служащих 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;
- работником в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней в году;
- в других случаях предусмотренных законодательством и данным коллективным договором.

2.11.10 При проведении аттестации работников, которая может послужить основанием для их увольнения, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются председатель профкома.

Раздел 3. Оплата труда

3.1 Размер оплаты труда работников учреждения, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором компенсационных надбавок и доплат за условия и режим труда, отличающиеся от нормальных.

3.2 Сотрудникам установлены повышающие коэффициенты к базовому окладу в зависимости от квалификационной группы должностей работников, занятых в сфере социальных услуг, медицинских и педагогических работников, руководителей структурных подразделений, рабочих должностей в соответствии с действующим Положением «Об оплате труда работников ГКУСО РМ «Ельниковский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних».

3.3 Выплаты компенсационного характера осуществлять:

- установить выплату за вредность в размере 0,2 всем сотрудникам ГКУСО РМ «Ельниковский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», на основании Аттестации рабочих мест учреждения произведенной ООО «Безопасность труда» в 2014г. и согласно перечня должностей работников, которым может быть установлена выплата за вредность по результатам специальной оценки условий труда, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

- работу в ночное время за каждый час работы с 22.00 до 6.00 следующего дня оплачивать в соответствии с действующим Положением «Об оплате труда работников ГКУСО РМ «Ельниковский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ – согласно дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием размера доплаты и срока, на который она

устанавливается и в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКУСО РМ «Ельниковский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»;

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152, 153 ТК и Положения об оплате труда работников ГКУСО РМ «Ельниковский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних».

3.4 В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера, оплата которых осуществляется в соответствии с действующим «Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам ГКУСО РМ «Ельниковский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних».

- установить выплату повышающего коэффициента к базовому окладу за стаж непрерывной работы в учреждениях сферы здравоохранения и предоставления социальных услуг устанавливается работникам учреждения в соответствии с действующим Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам ГКУСО РМ «Ельниковский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» и составляет:

от 1 года до 3 лет — 0,10;

от 3 до 5 лет — 0,20;

свыше 5 лет — 0,30;

3.5 Заработную плату (денежное вознаграждение) выплачивать не реже 2-х раз в месяц путем перечисления на банковские карты в сроки:

- за первую половину месяца - 24(двадцать четвертого числа);

- за вторую половину месяца — 9 числа месяца, следующего за отчетным периодом (месяцем).

3.6 Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере среднего заработка за время простоя. Время простоя по причинам не зависящим от работодателя, оплачивается не менее 2/3 базового оклада, должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.7 Часы, переработанные сверх установленной нормы, считаются и оплачиваются по итогам календарного года в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

3.8 При направлении на переподготовку, обучение, переквалификацию, повышение квалификации по направлению организации с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

3.9 Работники ГКУСО РМ «Ельниковский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» могут быть направлены распоряжением Работодателя в служебные командировки на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ №749 от 13 октября 2008 г. «Об особенностях направления работников в служебные командировки» и иными нормативно-правовыми актами действующего законодательства РФ. Оплата труда работника, суточные и командировочные расходы производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Раздел 4. Охрана труда и здоровья

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГКУСО РМ «Ельниковский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать созданию в коллективе здоровой атмосферы уважения к добросовестному, творческому труду, вносить предложения по стимулированию лучших работников;
- оказывать помощь в приобретении путёвок в санатории работникам и членам их семей;
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда;
- обеспечивать консультативную и юридическую помощь, в том числе разбор жалоб и заявлений по всем вопросам, касающимся защиты прав работников (по отпускам, пенсиям, оплате больничного листа, увольнения, вопросам охраны труда и предоставлению социальных льгот);
- проводить культурно – массовую работу, оказывать материальную помощь за счёт профсоюзных взносов;

Профком обязуется также:

- контролировать увольнение в случаях:
 - при сокращении численности или штата сотрудников(п.2 ст.81 ТК РФ)
 - при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, либо по состоянию здоровья, препятствующих продолжению данной работы (п.3 часть 1 ст.81 ТК РФ);
- осуществлять содействие работникам в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.3 Работодатель :

- разрабатывает и осуществляет за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников;
- обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов
- организовывает проведение специальной оценки условий труда с целью выявления воздействия вредных факторов на здоровье работников и принятия мер к ослаблению их воздействия путем, 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 в соответствии с Приказом министра здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011года №302н.
- назначает ответственных за охрану труда, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области;
- 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 работников организации обязательны для рассмотрения и принятия мер работодателем.

4.5 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

- 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 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.
- 6.15 представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами профсоюза, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров.
- 6.16 представлять интересы пострадавших работников – членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда.
- 6.17 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»)
- 6.18 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам производственной безопасности и охраны труда.
- 6.19 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.
- 6.20 при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от работодателя выявления нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п.3 и 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).
- 6.21 активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.
- 6.22 проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза.
- 6.23 оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст.173-177 ТК)
- 6.24 контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК.
- 6.25 контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст.с.122 и 124 ТК.
- 6.26 контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК).
- 6.27 информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.
- 6.28 поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий эффективную производственную и общественную работу.
- 6.29 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.
- 6.30 активно работать в комиссии по социальному страхованию. Осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.
- 6.31 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 6.32 представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза (пункт 2.1 Устава Профсоюза)

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

6.34 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», ТК и другими законодательными актами.

7.2 Работодатель не препятствует вступлению работников в профсоюз работников ГКУСО РМ «Ельниковский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних».

7.3 Работодатель признаёт, 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.

7.4 Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие профсоюзной организации, профкому в их деятельности (ст.32, 377 ТК)

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

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

7.6.1 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)

7.6.2 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)

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

7.6.4 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

7.6.5 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)

7.6.6 распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на работников профкома организации (ст.375 ТК)

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

7.6.8 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)

7.6.9 предоставлять информацию работникам о начислении заработной платы, налогах и причитающихся к выплате суммы

7.6.10 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:

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 работников, но не реже одного раза в год. С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

8.5 Работодатель обеспечивает тиражирование КД и ознакомление с ним работников организации в 10-ти дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших работников знакомит с КД непосредственно при приеме на работу.

8.6 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения КД стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Главами 58, 60, 61 ТК Российской Федерации(со всеми его изменениями и дополнениями) и иными действующими Федеральными законами РФ.

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

8.8 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового КД за два месяца до окончания срока действия данного договора.

8.9 При соглашении сторон действие настоящего КД может быть продлено ежегодно, но не более чем на три года.

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

Представитель Работодателя:
Директор ГКУСО РМ «Евнинковский
социально – реабилитационный центр
для несовершеннолетних»



Г.И. Жидкова

Представитель работников:
Председатель профкома

Е.В. Макаева