

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ  
МОРДОВИЯ " СОЦИАЛЬНО- РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ  
ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ  
"ЯСНАЯ ПОЛЯНА"

на 2019- 2024 годы

Утвержден на профсоюзном собрании  
«27» сентября 2019 г

Коллективный договор  
зарегистрирован

администрация Zubovo -  
Тоблянского муниципального района  
«27» сентября 2019 г

Рег. № 75.



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 с изменениями, утверждёнными на профсоюзном собрании от 31 мая 2016 года вступает в силу со дня подписания.

1.8 Положения настоящего КД распространяются на всех «Работников» ГКУ СО РМ СРЦН "Ясная Поляна" и обязательны для выполнения «Работодателем», профсоюзным комитетом 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 Комиссии 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 (служебные) отношения и обеспечение занятости**

2.1 Трудовые отношения в настоящем договоре регулируются: Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Мордовия, содержащими нормы трудового права и регулирующими трудовую деятельность в ГКУ СО РМ СРЦН "Ясная Поляна".

2.2 Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение «Работников» по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, Республики Мордовия, Региональным отраслевым соглашением от 26 марта на 2013-2015 гг. по госучреждениям, подведомственным Министерству социальной защиты населения Республики Мордовия.

2.3 Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы «Работников» разрабатываются с учетом мнения первичной профсоюзной



организации и выборного профсоюзного органа.

2.4 Режим труда «Работников» регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным «Работодателем», с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (ст. 100 ТК). Изменения в правила внутреннего распорядка вносятся собранием «Работников».

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. Н298/П-22). Для отдельных категорий «Работников» по договоренности с ними и при согласовании с профкомом устанавливается гибкий график работы, который обеспечивает нормальное функционирование организации.

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.

2.8 «Работодатель»:

- осуществляет согласованные с профкомом мероприятия по обеспечению занятости «Работников»;

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

- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;

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

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их соответственно внутри ГКУ СО РМ СРЦН «Ясная Поляна» на освобождающиеся места;

- предупреждает «Работника» о его предстоящем увольнении не менее, чем за 2 месяца, одновременно с предупреждением предлагает другую вакантную должность соответственно. С учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья;

- содействует высвобождаемым «Работникам» в трудоустройстве через службу занятости; в этих целях своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме предоставляет службе занятости и профкому информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях «Работников», которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

- «Работникам», уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляет соответственно право трудоустройства, в учреждении в случае создания в них новых рабочих мест.



2.9. В целях обеспечения занятости стороны осуществляют контроль за состоянием рынка труда и согласованные мероприятия по обеспечению занятости «Работников». При этом «Работодатель»:

- предоставляет гарантии и компенсации, высвобождаемым «Работникам» в соответствии с действующим законодательством;
- при сокращении численности или штата «Работников» обеспечивает преимущественное право оставления на работе при равных показателях эффективности и результативности деятельности и квалификации, помимо категорий указанных в ст. 179 ТК:

а) молодым «Работникам» в возрасте до 35 лет;

б) лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии).

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 предоставлением «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;

- педагогическим работникам удлиненный оплачиваемый отпуск - 56 календарных дней, которые, кроме этого имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет.

2.12 Отпуска по беременности и родам предоставляются «Работникам» в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.13 Помимо, ежегодного оплачиваемого отпуска «Работникам» ГКУ СО РМ СРЦН "Ясная Поляна" предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска:

- в связи с вступлением в брак ( в т.ч. близких родственников - брат, сестра, сын, дочь) -3 календарных дней;

- в случае рождения ребенка 1 календарных дней;

- в связи со смертью близких родственников 3 календарных дней;

- родителям, направляющим детей школьников в первый класс - 1 календарный день (1 сентября);

- многодетным матерям – 1 календарный день(1 сентября).

2.14 Выходные оплачиваемые дни предоставляются:

- родителям для ухода за детьми инвалидами по их письменному заявлению - до 4 календарных дней;

- работающим инвалидам - 4 календарных дня.

2.15 «Работодатель» предоставляет «Работникам», имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.16 Графики отпусков «Работников» принимается профсоюзным собранием не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, после чего утверждается «Работодателем».

2.17 По заявлению «Работника», ежегодный оплачиваемый отпуск может 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.

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

2.19 По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам «Работнику» по его письменному заявлению и по соглашению с «Работодателем» может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (денежного содержания):

- «Работникам», осуществляющим уход за детьми - до 14 календарных дней;
- в других случаях предусмотренных законодательством.

2.20 Стороны договорились предоставлять дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день и за выслугу лет, согласно списку утвержденным руководителем.

2.21 При проведении аттестации «Работников», которая может послужить основанием для их увольнения, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители профкома.

2.22 «Работодатель» рассматривает ходатайства профкома о представлении «Работников» в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Республики Мордовия.

2.23 «Работодатель» предоставляет 1 оплачиваемый день для прохождения диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

### **Раздел 3. Оплата труда**

3.1 В ГКУ СО РМ СРЦН "Ясная Поляна" на основании Положения об оплате труда (Приказ № 96 от 29 октября 2008 года ) установлена новая система оплаты труда, на основе которой выплачивается зарплата «Работникам» учреждения, отработавшим 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, отличающийся от нормальных.

3.2 Согласно Положению об оплате труда устанавливаются должностные оклады в зависимости от квалификационной группы должностей «Работников», занятых в сфере социальных услуг, а также повышающие коэффициенты:

- повышающий квалификационный коэффициент, в зависимости от квалификации;
- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу - до 3,0;
- повышающий коэффициент к базовому окладу за стаж непрерывной работы, составляющий: от 1 до 3 лет – 0,10;  
от 3 до 5 лет - 0,20;  
свыше 5 лет - 0,30;



7

- 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 - 0,20;

- за работу в сельской местности - 0,25;

- за работу в ночное время 20% от должностного оклада за каждый час работы с 22.00 до 6.00 следующего дня;

- 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 трудовому договору с указанием размера доплаты и срока, на который она устанавливается;

- 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 ГКУ СО РМ СРЦН "Ясная Поляна". По письменному заявлению «Работника», оплата за работу в праздничные дни может быть заменена предоставлением неоплачиваемых выходных дней.

3.3 Рост заработной платы отдельных категорий «Работников» (социальные работники, медицинский персонал, педагогические работники) заложен в План мероприятий («дорожная карта») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Республики Мордовия (2013-2018 годы)».

3.4 В ГКУ СО РМ СРЦН "Ясная Поляна" на основании Положения о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы согласно положению об оценке деятельности специалистов;

- за качество выполняемой работы - в соответствии с положением, утвержденным «Работодателем»

- при выполнении республиканского стандарта «Качество предоставления социальных услуг».

- премиальные выплаты - согласно положению .

3.5 «Работодатель» не реже чем один раз в квартал рассматривает ходатайства профсоюзного комитета, согласно Положению о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, о поощрении «Работников» единовременными премиями.

3.6 Пересмотр норм труда производится на основе технико-экономических обоснований с учетом мнения профкома и извещением «Работников» не менее, чем за два месяца до их введения.

3.7 Руководитель несет персональную ответственность в рамках действующего законодательства (статьи 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации) за целевое использование бюджетных средств, выделенных на оплату труда, соблюдение сроков и полноту расчетов по выплате денежного содержания и заработной платы при условии



своевременного и полного финансирования.

3.8 Работа в сверхурочное время оплачивается в размерах, установленных коллективным договором, но не менее, чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

3.9 При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за «Работниками» на весь период обучения сохраняется денежное содержание, средняя заработная плата и место работы.

3.10 «Работодатель» обязуется:

- производить «Работникам» соответствующие доплаты к оплате труда в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со статьей 149 ТК РФ;

- установить форму расчетного листка с учетом мнения профкома;

- заработную плату выплачивать непосредственно «Работнику», за исключением случаев предусмотренных федеральным законом или трудовым договором, в безналичной форме, путем перечисления на банковские счета сотрудников;

- в трудовом договоре указать все составляющие части заработной платы, включая единовременные выплаты.

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

- за первую половину месяца - 21 числа;

- за вторую половину месяца - 6 числа.

3.12 Размер аванса устанавливать из расчета 40% 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.

3.13 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, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине «Работника» не оплачивается.

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

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья «Работников» ГКУ СО РМ СРЦН "Ясная Поляна" в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2 Профком профсоюзной организации ГКУ СО РМ "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних "Ясная Поляна":

-обеспечивают профсоюзный 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», санитарно-бытовых помещений;

- избирают уполномоченных (доверенных лиц) и своих представителей в



комитете (комиссии) по охране труда;

-совместно с «Работодателем» вырабатывают меры по предупреждению производственного травматизма, профессиональны заболеваний, обусловленных производственными факторами;

- предъявляют «Работодателю» и должностным лицам обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных профсоюзным органом нарушений требований охраны труда и контролируют их выполнение;

- принимают участие в работе комиссий организации по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;

- совместно с «Работодателем» или уполномоченными ими должностными лицами разрабатывают мероприятия по улучшению условий и охраны труда для коллективного договора организации и контролируют их выполнение;

-контролируют проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступившими на работу, а также инструктажа на рабочем месте;

- принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве, правильном оформлении документов (акт по форме н-1), дают заключение от имени профсоюзного комитета о степени вины застрахованного и проверяют назначение комиссией организации выплат по страхованию в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

-участвуют в составлении списков профессий и должностей «Работников», занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым на основании действующего законодательства предоставляется компенсация и требуется прохождение медицинских осмотров;

-информирует территориальный комитет Профсоюза о несчастных случаях на производстве, происшедших с членами Профсоюза, оформляют документы, необходимые для выплаты страхового обеспечения, и направляют их в региональный (межрегиональный) комитет Профсоюза;

-обращаются по вопросам охраны труда за помощью и консультациями в органы по труду субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, вышестоящие выборные органы Профсоюза;

- делегируют своих представителей в комиссию по социальному страхованию и добиваться обеспечения санаторно-курортным лечением и отдыхом нуждающихся членов профсоюза;

-совместно с «Работодателем» проводят культурно- массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди «Работников» и их семей;

-постоянно информирует членов Профсоюза о проводимой работе по охране труда, здоровья и экологии через стенные газеты, листовки и другие средства массовой информации.

#### 4.3 «Работодатель» обязан:

- ежегодно выделять денежные средства на мероприятия по охране труда;

- обеспечивать безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;

- организовывать 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;

- оплачивать прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров «Работниками», согласно установленного перечня;

- не реже 1 раза в год проводить анализ производственного травматизма и выработать совместно с профкомом меры по его снижению (недопущению);

- обеспечивать «Работников» производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами;

- устанавливать по согласованию с профкомом дополнительные социально-трудовые гарантии в виде доплаты к денежному содержанию «Работникам», профессионально связанным с эксплуатацией ПЭВМ и компьютеров более 50% рабочего времени;

- обеспечивать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза или трудового коллектива, предоставлением ему необходимого времени в течение рабочего дня; - организовывает обучение для вновь избранных Уполномоченных с сохранением среднего заработка;

- обеспечивает Уполномоченного за счет учреждения нормативами и справочными материалами по охране труда. Основание: Постановление Минтруда РФ №30 от 08.04.1994г.

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» при количестве работающих в организации более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда, а при меньшем количестве работающих, назначают ответственных, прошедших специальное обучение по охране труда, создают комитеты (комиссии) по охране труда с направлением в них своих представителей в соответствии со ст.218 ТК РФ.

4.6 На санаторно-курортное лечение и оздоровление «Работников» и на детский оздоровительный отдых в оздоровительных лагерях ежегодно выделять, согласовывая с Фондом социального страхования путевки с оплатой.

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

4.8 В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профком составляет заключение о степени вины «Работника» для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.



## Раздел. 5 Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1 «Работодатель» и профсоюзный комитет 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;
- производить единовременную выплату молодым «Работникам», призываемым в ряды Вооруженных сил РФ;
- организовывать совместную с профсоюзными органами отдых детей «Работников» в возрасте до 14 лет включительно в пределах средств, предусмотренных на социальное развитие;
- осуществлять совместно с профсоюзным комитетом санаторно-курортное обслуживание работников государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Республики Мордовия, за счет средств социального страхования в пределах утвержденного норматива на договорной основе с региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Мордовия;
- выделять средства на охрану труда для приобретения препаратов входящих в комплект медицинских аптек для оказания доврачебной медицинской помощи (вариант: обеспечение медикаментами здравпункта);
- осуществлять обязательное социальное страхование «Работников» в порядке, установленном федеральными законами, а также дополнительное страхование на основе заключенных договоров со страховыми компаниями;
- своевременно перечислять в страховые фонды средства в размерах, определяемым законодательством;
- 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;
- компенсировать затраты на проезд «Работникам», должностными обязанностями которых предусмотрен разъездной характер работы, в размере 100% стоимости проездного билета на общественном транспорте.

5.3 В зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда и внесения вклада в общую работу Министерства социальной защиты населения Республики Мордовия, подведомственных государственных учреждений, «Работникам», на основании заявления и по решению руководителя, могут выплачиваться денежные поощрения (премии) в связи с:

юбилеем (50, 55, 60 лет);

выходом на пенсию;

смерти члена семьи «Работника», а также других членов семьи совместно проживающих с ним;

стихийного бедствия, пожара.



## 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 Представительствовать 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)

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 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.

6.11 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» выявления нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п.3 и 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).

6.23 Создать при профкоме комиссию по работе среди молодежи.

6.24 Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики, с целью совершенствования работы по защите социальны прав и гарантий работающей молодежи.

6.25 Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза.

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

6.27 Контролировать обязательность заключения «Работодателем» трудового договора с молодыми «Работниками», не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК.

6.28 Контролировать предоставление отпуска молодым «Работникам» (до 18 лет) в соответствии со ст.с.122 и 124 ТК.

6.29 Контролировать соблюдение прав «Работников» в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе «Работодателя» (ст.269 ТК).

6.30 Добиваться льгот для молодых «Работников» на предоставление им общежития, жилья и т.п.

6.31 Информировать молодых «Работников» о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических



интересов.

6.32 Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий эффективную производственную и общественную работу.

6.33 Обеспечить контроль за соблюдением права «Работников» на обязательное социальное страхование.

6.34 Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

6.35 Активно работать в комиссии по социальному страхованию. Осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

6.36 Контролировать сохранность архивных документов, дающих право «Работникам» на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.37 Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой (приложение К21)

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

6.39 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)

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

6.41 Не реже одного раза в год ходатайствовать о представлении «Работников» в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Республики Мордовия.

6.42 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» 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:

- 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);

- 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);

- обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений «Работников» администрацией организации;

- 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;

- предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с «Работодателем»;

- 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).

- 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);

- распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профкома организации (ст.375 ТК);

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

- 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

сша



организации (ст.377 ТК);

- сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными «Работниками» после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в организации (ст.375);

- 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 6 часов в неделю;
- его заместителю 6 часов в неделю;
- членам профкома 6 часов в месяц;
- на время кратковременной учебы;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

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.

*Деваева*

Представитель «Работодателя»:  
 Директор ГК УСО РМ СРЦН «Ясная Поляна»  
 \_\_\_\_\_ Пиманкина О.Н.

Представитель «Работников»:  
 Председатель профкома  
*Деваева* \_\_\_\_\_ Дегаева О. Н.

