

- 1 -

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО СТАЦИОНАРНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ  
"ШИРИНГУШСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ  
И ИНВАЛИДОВ"

НА 2022-2024г.г.

УТВЕРЖДЁН НА  
СОБРАНИИ РАБОТНИКОВ

"14" января 2022г.

Руководитель организации

 Катков А.Е.  
" " 20\_\_ г.

Председатель профсоюзной  
организации

 Майорова О.В.  
" " 20\_\_ г.



М.П.

*Зарегистрирован 17 января 2022 года № 8/ком*



- 2 -

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: директор ГБСУ СОН РМ "Ширингушский дом-интернат для престарелых и инвалидов" Катков Александр Егорович, именуемый далее "Работодатель", и работники организации, именуемые далее "Работники", представленные в лице председателя профсоюзной организации Майоровой Ольги Владимировны.

1.3 Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ, 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).

1.4 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).

1.5. Коллективный договор заключён представителями сторон на добровольной и равноправной основе.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.10. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания (с 14.01.2022 г. и  
дня, установленного в КД

действует по 14.01.2024 г.  
срок – не более 3-х лет

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.

(иной)

## **2.Трудовые отношения и обеспечение занятости.**

2.1.Трудовые отношения работников ГБСУ СОН РМ «Ширингушский дом-интернат для престарелых и инвалидов»(далее по тексту Учреждение) регулируются –Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законами и нормативными актами Российской Федерации и Республики Мордовия, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия,не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,коллективным договором,соглашениями,локальными нормативными актами:

- об уточнении места работы(с указанием Учреждения и филиала Учреждения,его местонахождения (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной,служебной,коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного срока,если обучение проводилось за счёт Работодателя;
- о видах и условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работников;

2.2 Проекты нормативных актов,затрагивающих социально-трудоые интересы работников,разрабатываются с учётом мнения первичной профсоюзной организации,и её выборного профсоюзного органа.

2.3.Режим рабочего времени работников регулируется – правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми представителем нанимателя, руководителями государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Республики Мордовия, с учетом мнения профкома.(ст.100 ТК).



2.3. Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством предусмотрена иная продолжительность рабочего времени. (ст.92,333,350 ТК). Медицинским работникам устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю и 36 часов в неделю для женщин в сельской местности.

2.4. В организации разрешается работа до 12 часов в смену. Графики сменности доводятся до сведения работника не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. По решению трудового коллектива, разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов. В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов должен решаться только с согласия профсоюзного комитета.

2.5. 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.

2.6. В целях обеспечения занятости сторон осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников. При этом Работодатель представляет гарантии и компенсации, высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

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

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

- а) одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 7 лет
- б) лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии)
- в) проработавшим в организации более 10 лет

2.7. Увольнение работников, членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст.81 ТК производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

2.8. Право на отдых реализуется представлением работнику свободного от исполнения трудовых и служебных обязанностей времени вне пределов установленном служебным или внутренним распорядком нормальной

продолжительности рабочего времени.

Таким отдыхом является:

- перерыв в течении рабочего дня, смены;
- ежедневный(междусменный)отдых;
- выходные дни(еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;

2.8.1.Работникам, а также внешним совместителям ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со ст.114 Трудового кодекса Российской Федерации и коллективным договором.

При этом продолжительность основного оплачиваемого отпуска устанавливается:

- работникам по трудовому договору – 28 календарных дней, инвалидам продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ)

2.8.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

1) работникам Учреждения и филиалам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) и в соответствии со специальной оценкой труда.

В Ширингушском дом-интернате

- врач,средний и младший медперсонал ,сестра-хозяйка - 14 дней
- зам. директора -7 дней
- гл. бухгалтер 7 дней
- шеф-повар,повар,кухонный работник,официант,мойщик посуды-7 дней
- зав.складом -7 дней
- слесарь-сантехник,оператор очистных сооружений,дезинфектор -7 дней
- машинист по стирке и ремонту спецодежды,парикмахер - 7 дней

в филиале Zubovo-Полянский спецдом :

- врач,средний и младший медперсонал ,сестра-хозяйка - 14 дней
- шеф-повар,повар — 7 дней

в филиале Тарханско-Потьминский :

- врач,средний и младший медперсонал ,сестра-хозяйка - 14 дней

2)работникам Учреждения и филиалам Учреждения с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по согласованию выборного профсоюзного органа устанавливается в 5 дней:

- бухгалтер,экономист
- юрисконсульт
- инженер по технике безопасности
- специалист по социальной работе
- уборщик служебных помещений
- тракторист



в филиале Zubovo-Полянский спецдом :

в 5 дней:

- заместитель директора
- специалист по социальной работе
- официант
- кухонный работник
- заведующий хозяйством
- заведующий складом
- электромонтер
- инструктор по труду
- культурорганизатор
- подсобный рабочий
- тракторист
- слесарь-сантехник
- парикмахер
- водитель
- инженер по охране труда
- уборщик служебных помещений

в 3 дня

- дворник

в филиале Тарханско-Потьминский :

в 5 дней:

- специалист по социальной работе
- культурорганизатор
- заведующий хозяйством
- заведующий складом
- водитель
- уборщик служебных помещений
- слесарь-сантехник
- электромонтёр

в 3 дня:

- дворник

2.8.3.Отпуска по беременности и родам предоставляются работницам в соответствии с законодательством Российской Федерации

2.8.4.Суммирование ежегодных оплачиваемых отпусков, разделение отпусков на части, а также разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части производится только по соглашению между работником и работодателем, оформленного в письменной форме.

2.8.5.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.

2.8.6.При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным

дополнительным отпуском .В случае переноса, либо неиспользования дополнительного отпуска,а также увольнения ,право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

2.8.7. По решению Работодателя помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам ГБУСОН РМ «Ширингушский дом-интернат для престарелых и инвалидов» предоставляются краткосрочные дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с рождением ребенка – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 день;
- в связи со смертью близких родственников (супруги,родители, дети, родные братья и сестры) – 3 дня;
- матерям(отцам) для сопровождения детей школьников в первый класс – 1 день (1 сентября);
- день рождения сотрудника – 1 день;
- для проводов детей в армию — 2 дня;
- в связи с серьёзной аварией в квартире — 1 день;

2.8.8.Работодатель предоставляет гражданским служащим и работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.8.9.Работодатель предоставляет работникам имеющим детей-инвалидов с детства, по его заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

2.8.10 Графики отпусков гражданских служащих и работников утверждаются руководителем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.8.11. 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.

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

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

- 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

### 3. Оплата труда.

3.1. В Учреждении устанавливается бюджетная система оплаты труда.

Зарплата работников, работающих по трудовому договору, выплачивается на основе принятой в Учреждении системы оплаты труда в зависимости от характера работы, при этом базовая часть заработной платы должна быть не ниже 60 % от общего её размера.

Соглашение по социально-экономическим вопросам между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей и Правительством РМ п.3.113.2.

Стороны договорились:

3.2. Своевременно выплачивать заработную плату согласно штатному расписанию, но не ниже минимального размера труда по региону;

3.3. Информировать совет трудового коллектива и весь коллектив обо всех изменениях в организации и оплате труда;

3.4. Своевременно повышать заработную плату с учётом повышения уровня инфляции, руководствуясь законом об индексации или решении Президента и Правительства РФ, Правительства РМ.

3.5. Установить повышающий коэффициент по занимаемой должности к базовому окладу от 0,1 до 0,65 в зависимости от квалификационной группы должностей работников, занятых в сфере социальных услуг, а также персональный повышающий коэффициент к базовому окладу от 1,0 до 3,0 в зависимости от должности, образования, стажа работы, квалификации. Решение по увеличению или уменьшению коэффициента принимается квалификационной комиссией учреждения совместно с профсоюзной организацией.

3.6. Повышающий коэффициент к базовому окладу за стаж непрерывной работы составляет:

- с 1 года до 3 лет   10   (до 0,10)
- от 3 до 5 лет   20   (до 0,20)
- свыше 5 лет   30   (до 0,30)

3.7. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы производить доплаты до 75% от месячного фонда оплаты труда.

3.8. Зарботную плату выплачивать не реже 2-х раз в месяц в сроки: - за первую половину месяца - 22 числа

- за вторую половину месяца - 10 числа следующего за отчётным

3.9. Размер оплаты труда работника учреждения, отработавшего 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.

3.10. Выплаты компенсационного характера осуществлять:

- за вредность – согласно перечня должностей работников, которым может быть установлена выплата за вредность по результатам специальной оценки условий труда и в порядке определяемом Правительством РФ с учётом мнения трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.
- за работу в ночное время 20% за каждый час работы в соответствии расчетом с 22.00 до 6.00 следующего дня; исходя из количества рабочих часов в месяце.
- 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 ГБУСОН РМ «Ширингушский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

3.10. Положение о премировании и Положение о выплатах стимулирующего характера работников, выплата надбавок за особые условия службы (сложность, напряженность, специальный режим работы) работников, за высокую квалификацию, сложность, напряженность в труде утверждаются работодателем.

3.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

При внутреннем и внешнем совмещении (ст.282 ТК РФ) профессий (должностей), исполнении трудовых обязанностей вакантной должности, определенной другим трудовым договором на условии неполного рабочего времени, работнику производится оплата (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии с действующим законодательством на условиях, установленных коллективным договором.

3.13. Руководитель (представитель нанимателя) несут 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 заработной платы при условии своевременного и полного финансирования.

3.14. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняется средняя



заработная плата и место работы.

#### 4. Трудовой договор

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

4.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

4.3. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и Работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

#### 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда;
- проводить инструктаж по технике безопасности и противопожарной охране;
- внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия;
- выдавать своевременно и бесплатно работникам спец. одежду в соответствии с установленными нормами;

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные требования в области охраны труда:

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные периодические медицинские обследования;

5.3. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

- Работодатель разрабатывает и осуществляет мероприятия по обеспечению



безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, назначает уполномоченных (ответственных) за охрану труда, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

5.4. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

5.5. Постановления профкома по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

5.6. 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.

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

## **6. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет предусматривают через данное Соглашение и коллективный договор в зависимости от финансовых возможностей государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Республики Мордовия, и потребностей работников установление дополнительных социальных льгот и гарантий.

6.2. Материальная поддержка работникам может выплачиваться из средств профсоюзной организации в связи:

- со смертью члена семьи работника, а также других членов семьи (супруги, дети, родители, родные братья и сестры при представлении копии свидетельства о смерти);

- перенесшим сложную операцию с лечением свыше 2 месяцев;

- в связи стихийного бедствия, пожара;

6.3. Приобретать для детей работников в возрасте до 14 лет включительно новогодние подарки выделяя на эти цели денежные средства, отчисляемые в профком.

6.4. Поощрять работников за безупречный труд в организации при стаже работников не менее 10 лет в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65)

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

866. Работодатель в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», совместно с профсоюзным комитетом, осуществляет персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в Пенсионный фонд



Российской Федерации по Республике Мордовия полных сведений о застрахованных лицах.

**7. Обязательства профсоюзного комитета**

**Профком обязуется:**

- 7.1 способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.
- 7.2 представлять от имени работников – членов профсоюза (при наделении его полномочиями – от имени всех работников организации) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации (ст.29 ТК)
- 7.3 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст.41 ТК).
- 7.4 принимать участие в распределении вводимого в эксплуатацию (или получаемого) жилья в организации.
- 7.5 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)
- 7.6 контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД (ст.41 ТК).
- 7.7 представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.
- 7.8 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.
- 7.9 осуществлять контрольные 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.
- 7.10 осуществлять контрольные за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в организации и окружающей природной среды, добиваться устранения выявленных нарушений.
- 7.11 осуществлять контрольные за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.
- 7.12 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.
- 7.13 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.

7.14 представлять интересы пострадавших работников – членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

## 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

8.1 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.

8.2. 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

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

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

8.5. 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.

- 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 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.)

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

8.6. 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.

8.7. Работодатель не препятствует вступлению работников в профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

8.8. Бухгалтерии государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Республики Мордовия, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производят бесплатно удержание и безналичное перечисление на счета первичных профорганизаций (профкомов) членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы гражданским служащим и работникам.

## 9. Заключительные положения



9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами

9.2. Изменения и дополнения КД в течение срока его действия принимаются по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения;

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Действие настоящего КД распространяется на всех работников организации.

9.5. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным Договором.

9.6 Настоящий Коллективный Договор заключён сроком на 3 года, вступает в силу с 14 января 2022 года и действителен по 14 января 2025 года.

Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью

15 листов.

*(Летиадза)*

Директор  
*А.Е. Катков*

