

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ ПО**  
**БОЛЬШЕИГНАТОВСКОМУ РАЙОНУ**  
**РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ»**

на 2012-2015 годы

Утвержден на собрании работников  
ГКУ «Социальная защита населения  
по Большеигнатовскому району РМ»  
« 23 » апреля 2012г.

Коллективный договор  
зарегистрирован

Тамбовской районной  
профсоюзной организацией ГКУ  
« 23 » апреля 2012 г.

Рег.№ \_\_\_\_\_

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Государственного казенного учреждения «Социальная защита по Большеигнатовскому району РМ» (далее по тексту-Учреждение) в лице их представителя – профсоюзного комитета Учреждения (далее по тексту-Профком)
- работодатель в лице руководителя Учреждения, (далее по тексту Работодатель).

1.2 Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ, ст.29 Конституции Республики Мордовия и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК);
- Закона Российской Федерации от 11.03.92г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» в редакции от 21.11.1995г.;
- 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»
- от 17.07.1999г. №181 ФЗ «Об основах охраны в Российской Федерации»
- 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, Соглашением между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ на 2007-2009 годы, 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 Учреждения, 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 организации.

1.7 Настоящий КД вступает в силу со дня подписания и действует по 23 апреля 2015 года.

1.8 Положения настоящего КД распространяются на всех работников Учреждения 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 утверждению вносимых изменений и дополнений общим собранием работников организации.

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 реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;

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 (служебные) отношения в Учреждении регулируются:

- уставом Учреждения;
- трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в организации и т.д.

2.2 Условия, включаемые в служебные контракты и 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 служебного и рабочего времени работников регулируется служебным распорядком дня и правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными соответствующими работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.5 Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

2.6 В целях обеспечения занятости, стороны осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников. При этом работодатель (представитель нанимателя):

- предоставляет гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;
- направляет работника учреждения, не прошедшего аттестацию или не сдавшего квалифицированный экзамен по причине несоответствия замещаемой должности, с его согласия, на профессиональную подготовку или повышение квалификации или перевод работника на другую должность:
- 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 (более 20%) увольнениях работников, их числе и категориях, которых могут коснуться, а также сроке, в течение которого их намечено осуществить.
- при сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право оставления на работе при равных показателях эффективности и результативности деятельности и квалификации;
  - а) одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 3-х летнего возраста
  - б) лицам предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии)
  - в) проработавшим в организации 10 лет

2.7 Увольнение работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 года.

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

2.8.1 Право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется директору учреждения в количестве 12 календарных дней; заместителю директора, главному бухгалтеру Учреждения, работникам бухгалтерии Учреждения, водителям Учреждения в количестве 3 календарных дней. Начисление производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

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

2.10 Помимо ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска :

- в связи с бракосочетанием работника — 3 дня;
- в связи с рождением ребенка — 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника — 3 дня
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры) — 3 дня;
- родителям, направляющим детей школьников в первый клас — 1 день (1 сентября);
- серьезная авария в квартире — 1 день.

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

2.10.2 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 (представителем нанимателя) работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

2.10.3 Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) 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
- в других случаях предусмотренных законодательством и данным коллективным договором

### **Раздел 3. Оплата труда**

3.1 В Учреждении устанавливается повременная система оплаты труда.

Денежное содержание состоит из должностного оклада, надбавок к должностному окладу за квалификационный разряд, особые условия службы, выслугу лет, а также премий по результатам работы.

3.2 Зарплата работников не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалифицированных групп работников, а работников по трудовому договору - ниже установленной базового оклада с учетом гарантированных законодательством, нормативными актами и настоящим КД компенсационных выплат.

3.3.Руководитель учреждения 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.

3.4. Выплаты компенсационного характера осуществлять:

- за работу в ночное время 50% 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 «Социальная защита населения по Большеигнатовскому району РМ»

3.5 В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты – согласно положению о премировании, разработанного в Учреждении.

3.6 Работодатель обязуется:

- заработную плату выплачивать непосредственно работнику, за исключением случаев предусмотренных федеральным законом или трудовым договором;
- в трудовом договоре указать все составляющие части заработной платы, включая единовременные выплаты;
- совместно с профкомом в правилах внутреннего трудового распорядка определить место и время выплаты заработной платы.

3.7 Заработную плату выплачивать не реже 2-х раз в месяц в сроки:

- за первую половину месяца - до 23 числа текущего месяца
- за вторую половину месяца - до 8 числа следующего месяца

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

3.9. 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.

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

4.1 Стороны рассматривают охрану труда работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2 Работодатель:

- обеспечивает безопасную эксплуатацию здания и оборудования и технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;
- организывает 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;
- не реже 1 раза в год проводят анализ производственного травматизма и вырабатывает совместно с профкомом меры по его снижению (недопущению);
- обеспечивает работников учреждений производственными санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами;
- обеспечивает работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза или трудового коллектива, предоставлением ему необходимого времени в течение рабочего дня;
- организывает обучение для вновь избранных Уполномоченных с сохранением среднего заработка;

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

4.3 Постановления комитета первичной организации профсоюза по вопросам охраны труда и здоровья работников организации обязательны для рассмотрения и принятия мер работодателем.

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

4.5 Работодатели при количестве работающих менее 50 человек назначают ответственных, прошедших специальное обучение по охране труда, создают комиссии по охране труда с направлением в них своих представителей в соответствии со ст.218 ТК РФ.

4.6 Для санаторно-курортного лечения и оздоровления работников учреждения согласовывает с Фондом социального страхования выделение 2 путевок.

4.7 Работодатель не реже чем 1 раз в квартал контролирует ведение ответственными лицами журналы инструктажа.

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

5.1 Работодатель и профсоюзный комитет предусматривает через данный коллективный договор в зависимости от финансовых возможностей государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Республики Мордовия, и потребностей гражданских служащих и работников установление дополнительных социальных льгот и гарантий.

5.2. В зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда и внесения вклада в общую работу учреждения 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.

5.3 Совместно с профкомом приобретать для детей работников в возрасте до 14 лет включительно новогодние подарки.

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

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

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

5.7 Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профессиональном заболевании.

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

## **Раздел 6. Обязательства профсоюзного комитета**

6.1 Профком обязуется:

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

6.5 Представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.

6.6 Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

6.7 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.

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

6.9 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.

6.10 Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению работников организации.

6.11 Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

6.12 Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях регулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.

6.13 Требовать через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение 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, но уплачивающих профсоюзной организации средства в размере ежемесячных членских профсоюзных взносов, 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, безопасности на производстве.

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

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

6.20 Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.21 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)

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

6.23 Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.32 Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой (приложение №21)

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

6.34 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 взносов (ст.377 ТК, п.1 ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах)

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

6.36 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
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением
- соблюдения законодательства о труде
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

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

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

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

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

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

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

7.5.4 предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

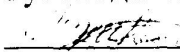
7.5.5 на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации

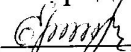
## Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора

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.

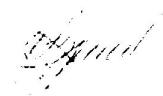
8.3 Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании работников. С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

Представитель Работодателя:  
Руководитель  
  
\_\_\_\_\_ Грошева В.И.  
подпись                      ФИО

Представитель работников:  
Председатель профкома  
  
\_\_\_\_\_ Ермушева Е.А.  
подпись                      ФИО

МП

В настоящем коллективном договоре пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 11 (одиннадцать) листов.

Директор  В.И.Грошева

