

Утвержден на собрании  
работников учреждения  
от « 25 » января 2022г.  
Протокол № 1

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между представителями работников администрации и представителями  
работников профсоюзной организации  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО СТАЦИОНАРНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СИСТЕМЫ**  
**СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ**  
**«КОВЫЛКИНСКОГО ДОМА - ИНТЕРНАТА ДЛЯ**  
**ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ »**  
**И ЕГО СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ.**

на 2022 - 2024 годы

Представитель Работодателя:

Директор



подпись

(Н.М. Половянова)

ФИО

Представитель работников:

Председатель профкома

(В.Н.Атишева)

подпись

ФИО

## Раздел 1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники ГБСУ СОССЗН РМ «Ковылкинского дома – интерната для престарелых и инвалидов» и его структурного подразделения далее по тексту «работники Учреждения» в лице их представителя – профсоюзного комитета Атишевой Валентины Николаевны далее по тексту: Профком или Председателя первичной организации профсоюза;
- работодатель (представитель нанимателя) в лице руководителя организации, представителя нанимателя далее по тексту «Работодатель».

1.2 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).

1.3 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон, (ст.40 ТК).

1.4 Предметом настоящего КД являются конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, представляемые работникам в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, Соглашением между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ на 2007-2009 годы, территориальным соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст.41 ТК)

1.5 Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и ее выборный орган как единственного полномочного представителя работников ГБСУ СОССЗН РМ «Ковылкинский дом – интернат для престарелых и инвалидов» и его структурного подразделения, 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 (предприятия, учреждения).

1.7 Настоящий КД вступает в силу со дня подписания с 2022г. и действует по 2024г.

1.8 Положения настоящего КД распространяются на всех работников Учреждения и его Филиалов, и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками.

1.9 Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей комиссией по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников организации, учреждения.

1.10 Работодатель знакомит с КД, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права всех работников организации, а также вновь поступающих

работников при приеме на работу, а также информирует работников о выполнении КД на собраниях (совещаниях, конференциях и через средства массовой информации).

1.11 Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия организации, расторжения договора с руководителем организации, реорганизации в форме преобразования организации;
- при смене формы собственности в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидации.

В перечисленных выше случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действующего КД на срок не более 3-х лет.

## Раздел 2. Трудовые (служебные) отношения и обеспечение занятости

2.1 Трудовые отношения в ГБУ СОССЗН РМ «Ковылкинский дом – интернат для престарелых и инвалидов» (далее по тексту Учреждение) регулируются:

- трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, Уставом Учреждения, регулирующими трудовую деятельность в Учреждении и Филиалах Учреждения.

2.2 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, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием Учреждения и Филиала Учреждения, его местонахождения) и (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 договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работников.

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.

2.3 Проекты нормативных актов, затрагивающих, социально-трудовые интересы работников разрабатываются, с учетом мнения первичной профсоюзной организация, и ее выборного профсоюзного органа.

2.4 Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными соответствующими работодателями

представителями нанимателя) с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (ст.100 ТК).

2.5. Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92, 333, 350 ТК, «Список производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», Пост. Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22. ).

Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю и 36 часов в неделю работникам в сельской местности(женщинам).

2.6. 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 работника и профкома организации.

2.7. 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.

2.8. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников в соответствии с трудовым распорядком, трудовым договором.

2.9. В целях обеспечения занятости сторон осуществляют контрольный за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников. При этом работодатели (представители нанимателя):

- предоставляют гарантии и компенсации, высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

- не менее чем за 3 месяца до проведения организационных мероприятий (сокращение штатов, ликвидация и т.д.) представляют органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых могут коснуться, а также сроке, в течение которого их намечено осуществить.

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

- а) одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 7 летнего возраста

- б) лицам предпенсионного возраста (за 1 года до пенсии)

- в) проработавшим в организации 10 лет

2.10 Увольнение работников, членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2.3 и 5 ст. 81 производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

2.11 Право на отдых реализуется представлением работнику свободного от исполнения трудовых и служебных обязанностей времени (свободного времени) вне пределов установленном служебным или внутренним распорядком нормальной продолжительности рабочего времени.

Виды времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- еженедельный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- 4
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
  - нерабочие праздничные дни;
  - отпуска.

2.11.1. Работникам организации предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 Трудового кодекса РФ.

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).

2.11.2. 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);
- 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:

- директору - 6 дней;
- заместителю директора – 6 дней;
- главному бухгалтеру – 4 дня.
- водителю - 4 дня

3) предоставление работникам Учреждения и филиалам Учреждения, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых дней отдыха.

2.11.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным отпуском.

2.11.4. Для отдельных категорий работников дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в рабочих днях в соответствии с Постановлением Правительства. Перечень работников, их должности.

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

2.11.6. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам Учреждения предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска:

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

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

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

2.11.9. Выплата денежного содержания за период оплачиваемых отпусков должна производиться вместе с заработной платой.

2.11.10. 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:

### Раздел 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 ее размера. Соглашение по социально-экономическим вопросам между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей и Правительством РМ п.3.113.2. «Установить повышающий коэффициент к базовому окладу в зависимости от квалификационной группы должностей работников, занятых в сфере социальных услуг»:

- специалистов первого уровня до 0,3
- специалистов третьего уровня до 0,65
- руководителей до 1,6

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

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

3.4 Выплаты компенсационного характера осуществлять:

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

- за работу в ночное время 20% 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 в Учреждении.

3.5. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- за качество выполняемой работы – в соответствии с положением, утвержденным работодателем – при выполнении республиканского стандарта «Качество предоставления социальных услуг»;

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

**Работодатель обязуется:**

- производить доплаты рабочим, совмещающим работу.

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

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

работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

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

3.6 Заработную плату (денежное вознаграждение) выплачивать не реже 2-х раз в месяц в сроки: - за первую половину месяца - 25 числа  
- за вторую половину месяца - 10 числа

В месяце приема на работу, если работник принят в период с 01 по 9 число, первая выплата заработной платы производится 10 числа месяца приема на работу в размере, за фактически отработанные дни в месяце приема на работу и 25 числа текущего месяца начисляется оставшаяся часть аванса. 10 числа месяца, следующего за отчетным, им начисляется оставшаяся часть заработной платы за дни, фактически отработанные в месяце, за который начисляется заработная плата.

Последующие выплаты производятся в установленные в организации сроки: 25 числа и 10 числа следующего месяца.

3.7 Размер аванса устанавливается из расчета 40% базового оклада с учетом фактически отработанного времени.

### Раздел 4. Охрана труда и здоровья

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в Учреждении в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2 Работодатель (представитель нанимателя):

- обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, 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, моющими, смазывающими и обезвреживающими средствами, а также установления льгот по перечню должностей и профессий по согласованию с профкомом.

- не реже 1 раза в год проводят анализ производственного травматизма, и вырабатывает совместно с профкомом меры по его снижению (недопущению)

- обеспечивает государственных гражданских (муниципальных) служащих и работников производственными и 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 нормативами и справочными материалами по охране труда. Основание: Постановление Минтруда РФ №30 от 08.04.1994г.

4.3 Постановления комитета территориальной организации профсоюза по вопросам охраны труда и здоровья государственных гражданских (муниципальных) служащих и работников организации обязательны для рассмотрения и принятия мер работодателем.

4.4 Работодатель (представители нанимателя) при количестве работающих в организации более 50 человек вводят 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.

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

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

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

В этих целях работодатель отчисляет профкому денежные средства в сроки выплаты зарплаты : ежемесячно в размере 0,1% от фонда оплаты труда работников организации. Основание: п.4.21 Соглашения между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ на 2007-2009 годы, рег. №24 от 27 ноября 2006г.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1 выделять средства для поощрения победителей смотра-конкурса за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением о смотре-конкурсе;

5.2.2. Поощрять работников за безупречный труд в организации при штате работников не менее 15 лет в связи с юбилейными датами(50,55,60)

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

5.2.4. Организовать распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников и членов их семей через комиссию по социальному страхованию.

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

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

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

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

**Профком обязуется:**

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

6.2 представлять от имени работников – членов профсоюза (при 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 принимать участие в распределении вводимого в эксплуатацию (или получаемого) жилья в организации.

6.5 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям,



8

принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК)

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

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

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

6.9 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.

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

6.11 осуществлять контрольные за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.

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

6.13 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.

6.14 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.

## **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 контроль за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров;

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

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

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

7.5.1 не препятствовать, представителям профсоюза посещать, рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст.370 ТК, п.5 ст.11 ФЗ о профсоюзах);

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

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

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

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

7.5.6 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 платой заработной платы в организации (ст.377 ТК);

7.5.7 на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средства в размере, установленном для уплаты 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 Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за выполнением КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения совместно с информацией представителей работодателя и профкома об итогах проверок 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.